

UNIA

**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Rapport d'activité 2008 – 2012 du syndicat Unia



Uniti siamo forti!

Rapport d'activité 2008 – 2012 du syndicat Unia

Ce rapport d'activité du syndicat Unia a été réalisé pour le deuxième congrès ordinaire du 30 novembre au 2 décembre 2012. Il couvre la période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2012.

Contenu

Editorial	5
<hr/>	
1. Années mouvementées	7
Un contexte de crise	8
Bilan des objectifs stratégiques 2009 – 2012	12
<hr/>	
2. Conventions collectives et politique syndicale	19
Evolution positive des conventions collectives	20
Secteur de la construction: une CN enfin améliorée	25
Secteur des arts et métiers: dumping salarial combattu dans certaines CCT	29
Secteur de l'industrie: garder le cap dans la tourmente	33
Secteur tertiaire: développement réussi	37
<hr/>	
3. Campagnes efficaces	41
Campagnes politiques depuis le dernier congrès	42
Engagement international d'Unia	46
<hr/>	
4. Unia, proche des travailleuses et des travailleurs/euses	48
Régions fortes, groupes d'intérêts actifs et Unia Forte	49
Région Genève	53
Région Vaud	54
Région Valais	55
Région Neuchâtel	56
Région Transjurane	57
Région Fribourg	58
Région Tessin et Moesa	59
Région Suisse du Nord-ouest	60
Région Bienne-Seeland/Soleure	61
Entité Berne/Haute Argovie-Emmental	62
Entité Oberland bernois	63
Région Argovie	64
Région Suisse centrale	65
Région de Zurich/Schaffhouse	66
Région Suisse orientale/Grisons	67

4. Unia, proche des travailleuses et des travailleurs/euses

Groupe d'intérêts Femmes	68
Groupe d'intérêts Migration	70
Le groupe d'intérêts Jeunesse	72
Groupe d'intérêts Retraité-e-s	74

5. Evolution des effectifs de membres **75**

Les effectifs de membres se sont stabilisés	76
---	----

6. Unia pour ses membres **82**

Prestations attrayantes pour les membres d'Unia	83
Les journaux Unia	88

7. Unia, une organisation professionnelle **90**

Des collaboratrices et collaborateurs dévoués	91
Progrès sur le terrain de l'égalité dans les structures d'Unia	95
La caisse de chômage a relevé maints défis	98
Marge financière pour les projets d'avenir	103

8. Annexes **105**

Instances du syndicat Unia 2008 - 2012	106
Conventions collectives de travail	108

Abréviations

AI	Assurance-invalidité
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	Convention collective de travail
CCNT	Convention collective de l'hôtellerie-restauration
CN	Convention nationale du secteur principal de la construction
CTT	Contrat-type de travail
DFO	Déclaration de force obligatoire
FAR	Fondation retraite anticipée
LAMal	Loi fédérale sur l'assurance-maladie
LCA	Loi sur le contrat d'assurance
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
MEM	L'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
OSEO	OEuvre suisse d'entraide ouvrière
Seco	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEV	Syndicat du personnel des transports
SSE	Société suisse des entrepreneurs
USS	Union syndicale suisse

Impressum

Éditeur: Comité directeur du syndicat Unia, août 2012 | **Graphisme** Carole Lonati, Esther Wickli, Demian Vogler |
Tirage: 3500 exemplaires | **Impression:** Bubenbergruck AG, Berne | Imprimé sur du papier FSC.

Uniti siamo forti

Unia a connu quatre années mouvementées depuis son dernier congrès ordinaire, en octobre 2008. Au moment même où se tenait ce congrès, on prenait tout juste la mesure de la crise provoquée par le capitalisme financier. Ces quatre dernières années ont donc été marquées par les conséquences du crash de l'économie mondiale de 2008: il y a d'abord eu l'effondrement de toute l'activité économique avec des fermetures d'entreprises et un recours massif au chômage partiel, puis ont suivi la crise dans les Etats du sud de l'Europe et la surévaluation du franc suisse.

Dans ce contexte difficile, Unia a bien résisté, comme le montre le présent rapport d'activité. Les acquis sociaux ont été mieux défendus en Suisse que dans la plupart des autres Etats européens. Ils ont même été renforcés sur certains points. Unia s'est stabilisé en tant qu'organisation, tant du point de vue financier qu'en termes d'évolution des effectifs des membres. Dans le même temps, le syndicat a amorcé un changement de cap en faveur du renforcement des membres actifs et des militant-e-s. Il reste pourtant encore beaucoup à faire pour mieux enraceriner Unia dans les entreprises, dans les branches et sur le terrain, ainsi que pour accroître sa capacité d'action.

Face à un contexte difficile, Unia a montré, ces quatre dernières années, que ses bases étaient solides.

- Avec ses 14 régions, 43 sections et sa centaine de secrétariats, Unia bénéficie d'un réseau dense de présence sur le terrain.
- Avec ses quatre secteurs et ses dizaines de branches, Unia est un syndicat interprofessionnel qui couvre la quasi-totalité de l'économie privée.
- Avec ses groupes d'intérêts «Femmes», «Migration», «Jeunesse» et «Retraité-e-s», Unia est proche des sensibilités des membres ayant des besoins particuliers.
- Grâce à sa caisse de chômage, le syndicat offre des services de qualité à des dizaines de milliers de sans-emploi.

Unia, de loin le plus grand syndicat de Suisse, a changé le visage du syndicalisme suisse avec ses activités quotidiennes au service des personnes actives et des retraité-e-s, avec ses combats pour la cause sociale et avec sa présence dans l'opinion publique. Son drapeau en est le symbole fort.

Rien de tout cela n'aurait été possible sans l'engagement sans faille de milliers de membres actifs. Ils et elles ont porté Unia et incarnent l'enracinement du syndicat dans la réalité sociale. Ce ne serait pas possible non plus sans le dévouement de centaines de collaboratrices et collaborateurs pour qui Unia est à la fois un employeur et un terrain d'engagement social fort. Un grand merci à toutes et à tous !

Le présent rapport se propose de relater les principales activités du syndicat Unia à tous les niveaux. La période concernée s'étend de 2008, quand prenait fin le dernier rapport d'activité, jusqu'au bouclage rédactionnel en juin 2012. Il se veut d'une part un «compte-rendu du travail effectué» et de l'autre une base pour une réflexion critique et un bilan de nos activités. Le combat d'Unia pour une Suisse plus sociale dans un monde plus social continue avec une ardeur sans cesse renouvelée.

Pour le Comité directeur d'Unia

Andreas Rieger



**Coprésident
du syndicat Unia**

Renzo Ambrosetti



**Coprésident
du syndicat Unia**

1. Années mouvementées

**Aktiv gegen
die Krise**

Un contexte de crise

L'ombre de la crise financière a plané sur l'économie au cours de la période sous revue. Les banques ont été sauvées à coups de milliards mais, dans de nombreux pays européens, la facture a été présentée aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux retraité-e-s tandis que les nantis ont été épargnés.



Manifestation européenne contre la crise à Berlin, le 16 mai 2009.

A l'automne 2008, le capitalisme planétaire a connu le pire crash financier depuis 80 ans alors que les ayatollahs néolibéraux de l'économie prétendaient encore les années précédentes avoir définitivement relégué les grandes crises au passé grâce à leur politique de déréglementation. C'est exactement le contraire qui s'est produit. Fin 2008, la bulle financière a explosé et le système bancaire mondial a tremblé sur ses fondations. Dans certains secteurs de l'industrie et des transports de marchandises, la demande s'est effondrée en quelques semaines, jusqu'à 40% parfois. Les Etats ont été contraints de sauver le système financier par des interventions massives. Des centaines de milliards ont été injectés dans les banques et les assurances et des dizaines d'instituts bancaires ont failli sombrer. En Suisse, l'UBS a bénéficié d'un soutien public de 60 milliards de francs grâce à une obscure action commando. De nombreux Etats ont ensuite fait redémarrer l'économie avec des plans de relance tels que des primes à la casse pour soutenir l'industrie auto-

mobile. La Suisse, pour sa part, s'est bien gardée d'agir et a une fois de plus profité en opportuniste des mesures des autres.

En 2009, de nombreux pays aux quatre coins du monde sont entrés dans une récession plus ou moins durable. Certains, comme la Suisse, s'en sont vite remis et plusieurs facteurs ont contribué à ce redressement:

- Les plans de relance publics ont eu des effets incontestables.
- Les économies des pays émergents (Asie, Amérique Latine) n'ont été que peu, voire pas du tout touchées par le crash financier et absorbent aujourd'hui une large part des exportations de l'Allemagne, de la Suisse et d'autres pays exportateurs.
- Dans les pays nordiques et en Suisse, l'activité économique a été stabilisée grâce à un marché intérieur fort. En Suisse, la forte conjoncture dont bénéficient le bâtiment et le génie civil n'a guère ralenti, même en 2008 et en 2009, au plus fort de la crise. Grâce à des négociations salariales avec de petites augmentations de salaires réelles, la consommation est restée stable.
- Les assurances sociales, notamment l'AVS et l'assurance chômage, ont aussi contribué à la stabilité de la consommation. Celles-ci ont même été reconnues comme des «éléments stabilisateurs» par le gouvernement conservateur suisse qui est allé jusqu'à les citer dans la liste des mesures publiques contre la crise.
- Le nombre de personnes actives n'a guère diminué dans des pays tels que l'Allemagne, l'Autriche ou la Suisse en 2009 malgré la récession et ce, grâce au recours massif au chômage partiel. Celui-ci s'est avéré un outil très performant qui a évité des dizaines de milliers de licenciements. Quand les carnets de commandes ont recommencé à se remplir, les personnels expérimentés ont immédiatement pu reprendre la production au niveau élevé d'avant la crise.



30 juin 2008 Une cinquantaine d'employé-e-s du groupe Franck Muller débraye à Mies (VD). Unia dénonce «la culture de la terreur» qui règne chez l'horloger genevois: mobbing, harcèlement, injures, menaces, faux témoignages et licenciements abusifs.



8 juillet 2008 Les syndicalistes d'Unia Vaud bloquent un chantier à Maillefer (Lausanne). Et obtiennent le versement de l'intégralité des indemnités de déplacement d'une cinquantaine d'ouvriers de l'entreprise Bernasconi, comme le prévoit la CN.



9 juillet 2008 Hôtellerie-restauration: la pleine compensation du renchérissement a été négociée pour 2009. Quant aux négociations sur une nouvelle CCT intégrant le 13^e salaire, elles vont s'achever à la fin de l'année.



La finance n'est pas inquiétée alors qu'elle a provoqué la crise

En 2011, on s'est rendu compte que les conséquences du gros crash financier n'étaient pas encore passées. Les créances résultant de la période spéculative d'avant 2008 étaient loin d'être toutes honorées. La grande question était de savoir qui allait payer la note en fin de compte.

Les riches n'ont eu aucune intention de payer leur part et s'en sont généralement tirés à bon compte. Les riches et les grands groupes avaient certes beaucoup perdu en 2009 parce que leurs actions et leurs placements financiers se sont dévalorisés mais ont presque tout récupéré aujourd'hui, grâce entre autres à la possibilité de déduire leurs pertes des impôts.

Même les banques, dont certaines avaient fait d'énormes pertes, n'ont pas dû grandement participer à la réparation des dégâts qu'ils avaient causés. Les Etats les ont soutenues avec des plans de sauvetage et les banques centrales leur ont consenti des prêts gratuits mais elles n'ont plus guère payé d'impôts.

Les Etats les plus faibles en détresse

Ce sont les Etats les plus faibles qui ont le plus souffert du marasme. Les pays de l'Europe du Sud, l'Irlande et l'Islande n'ont plus été en mesure d'assumer le coût élevé de la crise. Ils ont dû combler les pertes financières des banques, faire face à un fort taux de chômage et ont vu leurs recettes fiscales diminuer. Les investisseurs étrangers et les riches autochtones se sont empressés de retirer leurs fonds pour les placer «en lieu sûr», en Suisse par exemple. Les bourses ont sonné la charge contre le Portugal, l'Italie, la Grèce et l'Espagne, odieusement surnommés «PIGS» («porcs» en anglais). On leur a imposé des taux usuriers pour les emprunts auprès des banques européennes qui elles-mêmes empruntent gratuitement depuis quelques années.

Dans cette situation, l'UE, à l'unisson avec les spéculateurs boursiers, a imposé une politique d'austérité brutale aux pays concernés. La Commission européenne, la Banque centrale Européenne et le Fonds monétaire international ont ensuite exigé un sévère démantèlement social. Les acquis sociaux

ont depuis été gravement remis en cause dans plusieurs pays d'Europe. Ce seront, au final, les salarié-e-s et les retraité-e-s qui paieront la facture :

- Démantèlement des rentes par le relèvement de l'âge de départ en retraite à 67 ans mais aussi par la réduction des rentes
- Attaques des salaires par la réduction des salaires des fonctionnaires et des salaires minimums légaux ainsi que par l'allongement des temps de travail
- Affaiblissement sensible des salaires effectifs par l'augmentation de la taxe sur la valeur ajoutée et d'autres taxes
- Déréglementation de la législation sur le travail (de la protection contre le licenciement en particulier) et des conventions collectives de travail

Les habitant-e-s des pays du Sud de l'Europe ne sont pas les seuls concernés par la politique sociale. La déréglementation se poursuit aussi dans le reste de l'Europe. Ainsi, le principe «Le même salaire pour le même travail au même endroit» est-il remis en cause et la Cour européenne de justice a-t-elle rejeté l'application de l'ensemble des conventions collectives allemandes aux entreprises détachant des travailleurs/euses d'autres pays, par exemple. La Cour européenne de justice va jusqu'à contester la légalité des grèves contre le dumping salarial des entreprises détachantes.

Le démantèlement des acquis pour lesquels les syndicats se sont battus pendant des décennies n'a jamais atteint de telles proportions ces 80 dernières années. Cela va de pair avec une croissance du chômage qui touche près de 25 millions de personnes en Europe. Le chômage des jeunes atteint presque 25% dans toute l'Europe et dépasse aujourd'hui les 50% en Grèce et en Espagne.

La Suisse n'est pas une île

La conjoncture suisse a repris des couleurs en 2010 et en 2011 avec une croissance dépassant 1%. Bon nombre de personnes se sont imaginé que la Suisse en avait fini avec la crise mais ce pays n'est pas une île: en même temps qu'ils pariaient sur le déclin des pays de l'Europe du Sud, les spéculateurs ont misé sur l'appréciation du franc suisse. Cela s'est traduit à l'été 2011



29 août 2008 La jeunesse Unia lance la campagne «Les apprenti-e-s valent de l'or» pour susciter le débat entre les acteurs de la formation professionnelle sur la qualité et la reconnaissance de l'apprentissage ainsi que sur les conditions de travail des apprenti-e-s.



20 septembre 2008 Unia exige dans une prise de position une réorientation de la politique suisse d'immigration et d'intégration. Elle doit passer par l'élimination des discriminations dans le monde du travail et par davantage de naturalisations.



16 août 2011: action devant la BNS pour un taux plancher du franc afin de sauvegarder les emplois.

par une situation absurde dans laquelle un franc s'échangeait contre un euro alors que le taux approprié serait de l'ordre de 1,40 francs. La Banque nationale suisse (BNS) n'est intervenue que tardivement en fixant un cours plancher de 1,20 francs pour un euro en septembre 2011. L'USS et Unia avaient pourtant déjà demandé une intervention de la BNS un an plus tôt avec un cours plancher de 1,40 francs. La distorsion spéculative de la devise a en effet déjà coûté des milliers d'emplois à l'industrie exportatrice et à l'hôtellerie, bien d'autres encore sont en péril. En même temps, de nombreux employeurs ont scandaleusement exploité la situation difficile de l'industrie exportatrice pour augmenter la pression sur les salaires en versant des salaires en euros et en relevant la durée du travail.

L'hystérie de l'austérité sévit aussi en Suisse

La Suisse n'échappe pas à l'hystérie de l'austérité. Même ici, les fossoyeurs de l'Etat social ont prétendu que les gens ordinaires vivaient au-dessus de leurs moyens alors que le système de protection sociale n'a aucun problème de financement pour peu que les richesses soient correctement redistribuées. Mais on préfère s'attaquer aux prestations sociales:

■ En 2009, la majorité bourgeoise a décidé de procéder à des coupes claires dans l'assurance chômage, frappant les chômeurs de longue durée et les jeunes. Les syndicats et autres forces progressistes ont lancé le référendum contre ces mesures

mais ont malheureusement perdu la votation à l'automne 2010.

■ En même temps, un abaissement du taux de conversion du deuxième pilier et, partant une réduction des rentes ont été adoptés. Unia et d'autres organisations ont aussi lancé le référendum contre cette mesure et obtenu, avec l'appui d'autres forces sociales, une victoire impressionnante avec 72% de voix contre au printemps 2010.

■ Une attaque contre l'AVS avec le relèvement de l'âge de départ en retraite des femmes à 65 ans et la dégradation de l'indice mixte (alignement sur le renchérissement et l'évolution des salaires) a pu être repoussée avant les élections au Conseil national de 2011.

■ Les forces sociales n'ont cependant pas pu faire obstacle à une révision à la baisse de l'AI: avec les révisions 5 et 6a, les obstacles que les invalides doivent surmonter pour obtenir une rente ont été substantiellement augmentés. En juin 2012, la majorité parlementaire de droite a remis l'ouvrage sur le métier avec la révision 6b qui doit revoir la révision à la baisse de milliers de rentes en cours. Les associations de handicapé-e-s préparent le référendum contre ce projet.

Autres cadeaux fiscaux

La politique antisociale ne s'est pas arrêtée aux assurances sociales. Les néolibéraux ont continué en attaquant la Loi sur le travail sur la limitation des horaires d'ouverture des commerces par exemple. Ces attaques ont été repoussées par des votations dans plusieurs cantons.

La droite ne s'en est pas tenue là en termes de cadeaux fiscaux pour les riches. La deuxième réforme de l'imposition des entreprises par laquelle le Conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz promettait des allègements aux maîtres coiffeurs et cordonniers a été un cadeau de plusieurs milliards aux grands groupes et aux actionnaires. La gauche et les syndicats ont en revanche remporté plusieurs votations cantonales sur l'abolition du forfait fiscal pour les riches. La politique antisociale appliquée a eu pour résultat d'enrichir encore davantage le pourcent supérieur des personnes à hauts revenus et fortunées de Suisse.



23 septembre 2008 Exploitées, les vendeuses genevoises réclament par une pétition une augmentation de 250 francs. Le coût de la vie augmente d'environ 3%, les chiffres d'affaire de 5%. Le personnel de vente a aussi droit à son dû.



Septembre/octobre Unia s'engage par nombre d'actions pour faire accepter la retraite flexible dès 62 ans dans les urnes le 30 novembre. Une telle solution répondant aux besoins de la société coûterait peu et serait équitable sur le plan social.



7 octobre 2008 Unia proteste devant plusieurs filiales d'Aldi dans toute la Suisse contre les conditions de travail indignes pratiquées par le hard-discounter.



Réponses des syndicats européens

Les syndicats des Etats du Sud de l'Europe se sont violemment battus contre le démantèlement de leurs acquis. Il y a eu plus de douze grèves générales en Grèce et les syndicats ont plus que jamais mobilisé en Espagne, en Italie et en Europe. Malheureusement, ils n'ont pas obtenu de vrais succès contre le terrible diktat des puissants de l'Europe. Les mobilisations dirigées contre les gouvernements locaux n'ont suffi qu'à éviter des projets de démantèlement encore pires.

Sur le plan européen, les syndicats ont bien critiqué la politique de la commission de l'UE, de la Banque centrale et de la Cour européenne de justice en exigeant un changement de cap. La Confédération européenne des syndicats (CES) a ainsi demandé l'introduction d'une taxe sur les transactions financières, la création des «Eurobonds» pour que les spéculateurs ne puissent pas diviser les pays d'Europe. Il a demandé l'abandon de la politique d'austérité brutale et un programme de relance massif pour l'économie du Sud de l'Europe («plan Marshall pour le sud»). La CES a aussi appelé à protester et à manifester. Des délégations d'Unia ont ainsi participé à des manifestations européennes à Strasbourg, Berlin, Budapest, Bruxelles et Luxembourg mais ces actions ponctuelles n'ont pas suffi à infléchir la politique des instances gouvernantes européennes. La délégation de l'USS et d'Unia a donc demandé au congrès de la CES qui s'est tenu au printemps 2011 à Athènes de mettre sur pied une campagne européenne massive avec des grèves d'avertissement dans les entreprises, le lancement d'une initiative citoyenne européenne et d'autres éléments. Si une partie des propositions a été saluée, elles n'ont guère été suivies d'actes à ce jour. La principale raison réside dans le fait qu'en raison des situations différentes d'un Etat à l'autre, les syndicats européens ne vont pas tous dans le même sens. Ils sont nombreux à croire à tort que la crise est limitée à une partie de l'Europe et qu'elle ne les concerne pas.

Casse limitée en Suisse

Alors que les syndicats de l'Europe du sud et d'Irlande ont dû encaisser de sérieux revers, les syndicats suisses ont réussi à défendre la plupart

des acquis sociaux et à limiter la casse sociale. Des avancées ont même été réalisées dans certains domaines ces quatre dernières années, dont les principales concernent les mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes. Elles ont d'une part renforcé les conventions collectives grâce entre autres à l'extension de leur champ d'application et d'autre part clairement renforcé les salaires minimums. De plus, les contrôles des salaires opérés par des organes de contrôle ainsi que des commissions paritaires sont désormais meilleurs que jamais. Par contre, diverses lacunes dans les mesures d'accompagnement se sont aussi fait jour. Unia et l'USS ont exigé de nouvelles mesures concernant en particulier les pseudo-indépendants, les lacunes dans le dispositif de contrôle et dans les sanctions des infractions. Le Parlement y a remédié en juin 2012. Tous les risques de dumping ne sont certes pas encore éliminés par cette décision mais les moyens pour les combattre sont renforcés. En revanche, les problèmes de la sous-traitance ne sont pas encore résolus. Une responsabilité solidaire est nécessaire pour y remédier.

Les rapports de forces ne se sont pas non plus dégradés pour les salarié-e-s sur le terrain politique, comme l'ont montré les élections parlementaires nationales à l'automne 2011. Elles ont clairement mis en évidence qu'une politique à orientation syndicale était payante, surtout en période de crise. Nous avons pu le constater dans les cantons de Vaud, du Valais, de Fribourg, de Berne, d'Argovie et de St-Gall.

19 septembre 2009: 30 000 personnes manifestent à Berne pour l'emploi, le pouvoir d'achat et les rentes.



9 - 11 octobre 2008 Le premier Congrès ordinaire d'Unia a lieu à Lugano. Les 400 délégué-e-s adoptent de nouveaux statuts et réclament des mesures efficaces contre la crise financière. Ils renouvellent également un Comité directeur plus restreint.



19 octobre 2008 Coop augmente sa masse salariale de 3,25% pour 2009 - tel est le résultat des négociations salariales menées avec Unia notamment. Une augmentation de 100 francs est garantie pour tous les salaires allant jusqu'à 4000 francs.

Bilan des objectifs stratégiques 2009-2012

A l'automne 2008, le dernier congrès ordinaire avait fixé sept objectifs stratégiques pour renforcer Unia. Notre syndicat s'est développé dans tous les domaines. Ce travail systématique restera l'un des grands chantiers de notre syndicat.

De 2004 à 2008, les quatre années après la fusion ayant donné naissance au syndicat Unia, ont été marquées par les opérations de consolidation. Il a fallu :

- Mettre au net l'effectif des membres et enrayer l'hémorragie de membres
 - Résorber les déficits structurels hérités des organisations antérieures
 - Intégrer le personnel dans le nouveau syndicat
 - Consolider et développer la force de frappe syndicale ainsi que la capacité à faire campagne
- Cette consolidation a été en grande partie menée à bien jusqu'à fin 2007 et le premier congrès ordinaire d'Unia à Lugano en a dressé un bilan positif en octobre 2008 (voir à ce sujet le rapport d'activité précédent de 2004 à 2008, pages 12 à 16)

naire d'Unia à Lugano en a dressé un bilan positif en octobre 2008 (voir à ce sujet le rapport d'activité précédent de 2004 à 2008, pages 12 à 16)

Stratégie 2009-2012: Renforcer Unia

Le congrès d'Unia de Lugano avait discuté et adopté la nouvelle stratégie pour cette dernière mandature. L'objectif n'était plus de poursuivre la consolidation ni la stabilisation mais bien de renforcer Unia. Sept objectifs stratégiques avaient donc été votés. Voici un bilan de leur réalisation quatre ans plus tard.

18 septembre 2010: 400 militant-e-s se rencontrent à Otten.



29 octobre 2008 Unia mène des actions devant des magasins Migros pour appuyer sa revendication d'une augmentation générale des salaires. Un panier géant bardé du slogan «Hausse du coût de la vie: augmentation des salaires!» rend attentif au renchérissement.



31 octobre 2008 Fabrique de cellulose de Riedholz (Borregaard): un mois de lutte avec les syndicats aura abouti à un plan social exemplaire. Les trois autres projets alternatifs pour sauver des emplois ne vont par contre pas aboutir.



Octobre 2008 Migros Genève exclut Unia et dénonce la convention collective régionale de travail. Fin de l'exception genevoise et menaces sur les conditions de travail, rompant un partenariat de plus de 50 ans. Unia proteste.



Objectif stratégique 1 Renforcer les membres actifs

Le syndicat est porté par des membres actifs et des personnes de confiance (PC) dans les entreprises et dans les branches. Dans toutes les régions et sections, ils doivent être particulièrement bien informés et formés: ils doivent être associés activement aux activités et aux décisions. Unia offre aux membres identification et patrie politique.

Il était clair dès le congrès de Lugano que, pour être plus fort, Unia ne devait pas agrandir encore plus l'appareil syndical mais donner plus de poids aux membres actifs dans les entreprises. C'est pour enclencher ce processus qu'a été lancé le projet de renforcement des militant-e-s «Unia Forte». La direction du projet a été confiée à Vasco Pedrina. Le bilan intermédiaire du projet démontre que des progrès ont été faits mais qu'il s'agit d'une opération de longue haleine dont la réalisation prendra plusieurs mandatures. Voici ce que nous avons atteint à ce jour:

- Tout le syndicat Unia et toutes les parties prenantes ont pris conscience de l'importance des militant-e-s. Le congrès extraordinaire de Lausanne en 2010, au cours duquel le texte d'orientation «Renforcer les militant-e-s» ainsi que les deux événements nationaux Unia Forte, le 18 septembre 2010 à Olten et en mai 2012 à Berne ont constitué les temps forts de ce processus.
- Des offres d'information spécifiques pour les militant-e-s ont été mises sur pied et sont à la disposition des régions d'Unia.
- Toutes les régions ont des objectifs et des activités spécifiques pour les militant-e-s.
- Les militant-e-s sont associés plus activement aux campagnes. Le succès de la campagne contre l'abaissement du taux de conversion de la prévoyance professionnelle a été le point d'orgue de la démarche. La majorité du peuple a en effet rejeté le vol des rentes en 2010.
- De premiers pas ont été faits pour améliorer les offres en matière de formation syndicale des militant-e-s. Une assistance supplémentaire pour les employé-e-s d'Unia lorsqu'ils travaillent avec les militant-e-s est également en cours d'élaboration.
- La position des militant-e-s dans les instances

nationales a été renforcée. Le Congrès extraordinaire de mars 2012 a renforcé l'Assemblée des délégué-e-s nationale d'Unia et a développé la représentation des membres au Comité central. Unia Forte, à savoir le renforcement des militant-e-s a bien commencé mais demeure une tâche cruciale qui s'inscrit dans le long terme.

Objectif stratégique 2 Développer la capacité de mobilisation et de campagne

La capacité de mobiliser et de mener campagne doit, par rapport à 2008, être encore développée dans les entreprises et dans les branches, de même que sur le plan politique. Unia entend améliorer sa présence et la prise de responsabilité des acteurs au niveau local.

Le bilan est contrasté. Sur les thèmes politiques, Unia a nettement amélioré sa capacité de campagne. Le référendum contre l'abaissement du taux de conversion de la prévoyance professionnelle l'a bien démontré. Unia a été le déclencheur de cette campagne et l'a en grande partie portée seul durant la phase de récolte de signatures. Unia a pris les commandes de la campagne référendaire en concertation avec l'Union syndicale suisse en réussissant à rester proche de la base. Des centaines d'activistes se sont engagés avec succès dans les entreprises, dans les communes et dans la rue contre le vol des rentes. C'était en effet le seul moyen de remporter la votation face

16 février 2011:
les salarié-e-s du restaurant Cindy à Bâle obtiennent un plan social grâce à une grève d'avertissement.



1 novembre 2008 Unia saisit le matériel d'une entreprise genevoise pour payer les salaires de deux travailleurs. Le patron a déjà fait faillite, mais continue de violer les lois en toute impunité. Unia dénonce les faillites frauduleuses.



3 novembre 2008 Dans le cadre de sa campagne «Les apprenti-e-s valent de l'or», la jeunesse Unia lance une pétition pour réclamer un 13^e salaire pour tous les apprenti-e-s. Selon un sondage du syndicat, un tiers d'entre eux n'en reçoit pas.



Les militant-e-s d'Unia sont le pilier de l'action syndicale.

au rouleau compresseur de la partie adverse qui a dépensé 10 millions dans la campagne. En matière de conflits dans les entreprises, le bilan de la capacité de mobilisation est plus mitigé. C'est encore dans le secteur principal de la construction que les plus fortes mobilisations sont possibles au plan national mais les différences entre les régions d'Unia se sont malheureusement creusées. Les mobilisations ont été très fortes à Genève, dans le canton de Vaud et au Tessin. Un léger mieux a certes été atteint dans les arts et métiers mais la capacité de mobilisation pour les mouvements interrégionaux demeure limitée. Dans l'industrie, nous avons connu quelques bons élans avec les journées de l'industrie ainsi qu'avec la campagne contre la crise et pour le pôle industriel et économique suisse. Dans le domaine des services, le secteur tertiaire a mené campagne avec succès contre les très bas salaires dans le commerce de détail et a obtenu la généralisation du 13^e salaire dans l'hôtellerie-restauration. Si la capacité de mener campagne dans les branches est plus ou moins bonne à l'échelle nationale, nous parvenons davantage à mener des campagnes fortes au plan cantonal (campagnes cantonales contre l'élargissement des horaires d'ouverture dans le commerce de détail, par exemple). C'est dans les entreprises que la capacité de mobilisation connaît les plus fortes disparités. On y a

certes œuvré systématiquement dans de nombreuses branches avec la concentration sur les entreprises prioritaires, par exemple, mais les activités syndicales demeurent encore relativement timides dans de nombreuses entreprises importantes. Les mobilisations et mesures de lutte en entreprise ont cependant été nombreuses durant la période sous revue et ont démontré ce que le personnel peut obtenir aux côtés d'Unia.

Quelques exemples dans l'industrie :

- Studer Revox à Regensdorf
- Novartis à Nyon
- Merck Serono à Genève

Quelques exemples dans le tertiaire :

- Grève des femmes de SPAR à Thouné
- Mesures de grève du personnel du Restaurant Cindy à Bâle
- Grève de protestation au centre de distribution Valrhône dans le canton de Vaud

Quelques exemples dans le secteur principal de la construction :

- Grève sur le chantier de Lugano Palace
- Grève sur le grand chantier de la gare centrale de Zurich
- Grève à Frutiger sur le chantier bâlois de Novartis

Objectif stratégique 3 Rendre Unia plus attrayant pour les femmes

Une affiliation à Unia doit être aussi attrayante pour les femmes. Unia doit augmenter le taux de syndicalisation avant tout dans les entreprises et dans les branches qui comptent une forte proportion de femmes. D'ici à 2012, Unia atteint un effectif de 40 000 femmes, soit une part de plus de 20% de ses membres.

Unia a atteint l'objectif quantitatif qui avait été fixé: dès la fin de l'année 2011, les femmes représentaient 21,7% des membres, soit 41930 membres en chiffres absolus. D'ici fin 2012, cette proportion atteindra près de 23%, soit environ 43000 femmes. Cette progression est révélatrice de l'attrait que présente Unia pour les femmes. Il en est ainsi dans les branches du tertiaire et dans



15 novembre 2008 Débañcle des banques et salaires abusifs de leurs managers poussent 3500 personnes à protester sur la Paradeplatz de Zurich à l'appel des syndicats, sous la devise: «Les arnaques, ça suffit – Oui à l'AVS le 30 novembre».



17 novembre 2008 Une campagne pour la sécurité au travail et la protection de la santé est lancée dans le tertiaire. L'hôtellerie-restauration, les transports et la logistique sont aussi des branches à risque. La santé du personnel de vente n'est pas non plus épargnée.



l'industrie horlogère, en particulier, où les femmes représentent plus de la moitié des adhésions.

La proportion croissante de femmes est aussi liée à des campagnes interbranchées : grâce à des campagnes pour l'égalité des salaires, aux journées d'action organisées régulièrement le 8 mars et à la journée de grève des femmes du 14 juin 2011, l'engagement d'Unia au service de l'égalité a en effet acquis une bonne visibilité.

Le «visage» d'Unia s'est également féminisé, que ce soit dans la présentation publique, dans nos journaux ou même dans le travail quotidien. Les femmes représentent plus de la moitié des contacts dans l'encadrement individuel des membres. De plus, les secrétaires syndicales représentent d'ores et déjà plus du tiers du personnel d'Unia sur le terrain.

Objectif stratégique 4 La croissance de l'effectif des membres

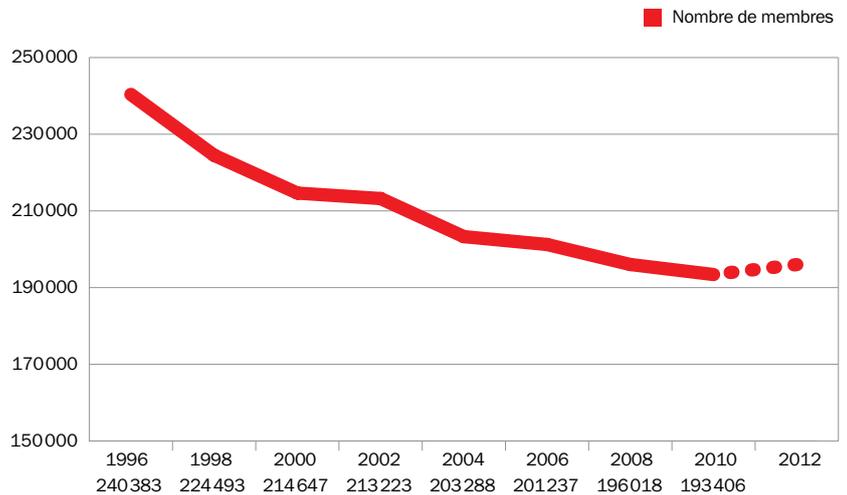
D'ici à 2012, Unia doit atteindre une croissance nette annuelle de 5000 membres par un recrutement systématique des membres et une réduction des démissions au cours des trois premières années de sociétariat.

L'ambitieux objectif de croissance fixé par le congrès de 2008 n'a pas été atteint. Il a fallu plus de temps pour enrayer l'hémorragie persistante de membres à laquelle les syndicats prédécesseurs d'Unia ont été confrontés et ramener Unia sur le chemin de la croissance :

- En 2009, nous sommes parvenus à stabiliser l'effectif des membres. Les objectifs fixés étaient presque atteints.
- En 2010, Unia a une nouvelle fois perdu 2600 membres et les objectifs ont été nettement manqués.
- En 2011, Unia a atteint la stabilité avec plus 112 membres.
- En 2012, Unia devrait pour la première fois réaliser une vraie croissance. Jusqu'à la fin de la période sous revue (30 juin 2012), l'effectif augmentait de 1344 membres.

Les importants efforts mis en œuvre pour faire évoluer l'effectif de membres ont été payants même si l'ambitieux objectif fixé n'a pas été atteint.

Nombre de membres d'Unia et des organisations ayant fusionné dans Unia



L'évolution de l'effectif des membres a varié d'un secteur à l'autre :

- La construction a presque atteint l'objectif d'une légère croissance sur quatre ans.
- Le secteur des arts et métiers a accusé des pertes pendant trois ans au lieu de croître conformément aux objectifs.
- Dans l'industrie, l'hémorragie n'a certes pas été stoppée mais a été moins rapide.
- Le secteur tertiaire est le seul à connaître une croissance continue de l'effectif des membres même si cette augmentation n'est pas aussi forte qu'escompté.

L'objectif de ralentir les départs a été atteint mais les améliorations demeurent modestes (taux de démission en 2008 : 12,6% comparé au taux de démission plus faible de 2011 : 11,5%). Les améliorations dans l'encadrement des membres ont sans doute produit des effets, mais il subsiste un fort potentiel à exploiter pour réduire davantage les taux de démission.

Les syndicats antérieurs à Unia subissaient une hémorragie de membres année après année. Ce phénomène s'inscrit dans un vaste mouvement à l'échelle européenne. Après la fondation d'Unia en 2004, les pertes de membres ont d'abord été réduites puis une stabilisation, voire une légère progression ont été atteintes ces dernières années. La création d'Unia a porté ses fruits.



17 novembre 2008 Les salarié-e-s de l'horlogerie bénéficieront d'au moins 140 francs d'augmentation, qui se traduit par une hausse réelle pour les bas et moyens salaires. La Convention patronale de l'industrie horlogère (CP) et Unia sont parvenus à un accord sur la compensation du renchérissement.



17 novembre 2008 Unia distribue pendant ce mois 50000 carnets d'heures aux employé-e-s de l'hôtellerie-restauration qui leur permettent de contrôler les heures de travail qu'ils effectuent.



24 septembre 2011: 12 000 ouvriers de la construction manifestent à Berne pour une meilleure protection contre le dumping salarial.

Objectif stratégique 5
Améliorations sensibles des CCT
D'ici à 2012, les CCT doivent être sensiblement améliorées, notamment en ce qui concerne la réglementation des salaires minimaux, les mesures contre la flexibilisation unilatérale du temps de travail, les droits de participation et la protection contre le licenciement; elles doivent aussi prévoir la possibilité d'une retraite flexible. Utilisation systématique des CCT pour l'égalité homme-femme et pour la suppression des discriminations. D'ici à 2012, le nombre de travailleurs/euses soumis à une CCT doit être augmenté de 5%.

La crise financière de fin 2008 a créé un contexte peu propice à des progrès substantiels dans les conventions collectives de travail. Les temps étant incertains, de nombreuses CCT ont été simplement prolongées sans renégociation. Lors des renouvellements, les patrons ont toujours opposé leurs exigences de péjoration aux revendications d'amélioration syndicales. Malgré la situation difficile, nous avons réussi à obtenir quelques progrès dans certaines CCT et avons échappé à des dégradations majeures. Citons la CCNT de l'hôtellerie-restauration, la convention horlogère, la Convention nationale du secteur principal de la construction, la CCT du second œuvre romand et celles pour les menuiseries ou pour les peintres et les plâtriers.

En ce qui concerne le nombre de travailleuses et travailleurs soumis, celui-ci a augmenté de près de 100 000 pour atteindre 1,8 million de personnes, soit une progression de plus de 5%. Le taux de couverture par une CCT (en d'autres termes la proportion de travailleuses et travailleurs soumis à des CCT sur le total des actifs suisses) n'a cependant augmenté que de 2% pour s'établir à environ 52% parce que le nombre des actifs a augmenté dans le même temps.

Objectif stratégique 6 **Une application efficace**

L'application de la CCT doit être assurée par des systèmes d'exécution efficaces, dont le coût sera pris en charge par tous les signataires de la convention.

La libre circulation des personnes a placé les syndicats face à de nouveaux défis avec la lutte contre le dumping salarial. L'amélioration de l'exécution des CCT a été une mission cruciale. Nous y sommes parvenus dans différentes branches: des organismes de contrôle ont été créés et



Novembre 2011: un contrôle d'Unia à la poste principale de Berne révèle que des maçons slovaques y travaillent pour des salaires de dumping et sont contraints de dormir sur le chantier.



3 décembre 2008 Journée portes ouvertes dans une quinzaine de secrétariats Unia pour informer les femmes sur l'égalité salariale et comment elles peuvent lutter contre les discriminations salariales. Une brochure est publiée à cette occasion.



3 décembre 2008 Plus de 200 personnes protestent à Bellinzona contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins dans le canton du Tessin.



renforcés dans tous cantons pour les secteurs de la construction et des arts et métiers. A cela s'ajoutent les contrôles des cantons sur mandat des commissions tripartites. S'ils sont déjà très efficaces dans certains cantons, ils sont encore balbutiants ailleurs en raison de la résistance des employeurs ou des cantons. Parallèlement, les membres et les employé-e-s d'Unia ont aussi beaucoup progressé dans la connaissance des différentes CCT grâce au nouveau Service CCT et au calculateur de salaires minimums.

La pression sur les salaires s'est sensiblement accrue dans plusieurs branches ces dernières années et les syndicats ont régulièrement révélé des cas de dumping salarial. C'est la raison pour laquelle Unia fait front avec l'USS pour exiger des améliorations des mesures d'accompagnement sur le plan politique. Il faut:

- Lutter contre la pseudo-indépendance persistante
- Sanctionner de manière systématique et dissuasive les infractions aux contrats-types de travail
- Développer les contrôles et les réseaux de contrôleurs
- Introduire la responsabilité de l'entrepreneur général

Si des améliorations sont sur le point d'aboutir dans la législation à l'été 2012, l'opposition à la responsabilité de l'entrepreneur général est plus forte. Néanmoins, les chances pour qu'elle soit aussi mise en place tôt ou tard sont bonnes.

Objectif stratégique 7
Conseil personnalisé de qualité
Unia doit conseiller individuellement ses membres dans les principales langues, selon une approche interculturelle, avec professionnalisme et efficacité.

La disponibilité pour les membres ainsi que le conseil et l'aide juridique de qualité ont été sensiblement améliorés ces quatre dernières années. Le projet pilote des régions Zurich-Schaffhouse et Argovie a nettement fait avancer la professionnalisation de l'encadrement personnalisé des membres. Bien plus de membres que par le passé obtiennent des réponses rapides et de qualité à leurs questions ou demandes par téléphone ou

par correspondance. L'accueil au guichet a aussi été amélioré tandis que les cas juridiques bénéficient d'un traitement plus rapide et de meilleure qualité. Les possibilités d'obtenir ces services personnalisés dans sa langue maternelle ont encore été élargies. Dans le même temps, les secrétaires syndicaux/ales ont été en grande partie déchargés de cette tâche.

Plusieurs régions ont pris des mesures similaires ces dernières années ou sont en train de mettre en œuvre des améliorations majeures.

La formation du personnel d'Unia est désormais aussi axée sur cette nouvelle forme professionnelle d'encadrement personnalisé des membres. Cette formation profite tout particulièrement aux employé-e-s d'Unia qui étaient déjà constamment au contact des membres au titre de «l'administration» mais qui étaient peu soutenus dans cette tâche.

En même temps, les régions, les sections et les groupes d'intérêts ont développé un grand nombre d'activités et d'événements qui ont davantage fidélisé les membres.

31 mars 2012: le congrès extraordinaire d'Unia renforce le rôle des membres au sein des instances d'Unia



16 décembre 2008 15 000 syndicalistes, dont Unia, manifestent à Strasbourg contre le démantèlement des conditions de travail et pour davantage de protection des travailleurs. Le lendemain, le Parlement européen refuse d'assouplir la directive sur la durée du travail.



17 décembre 2008 Le Comité central d'Unia décide de lancer un référendum contre la révision de la Loi sur la prévoyance professionnelle. Les rentes seraient massivement réduites. Unia refuse que les travailleurs/euses payent la facture de la crise financière.



Juin 2012: Unia se bat aux côtés des employé-e-s de Merck Serono contre la fermeture du site genevois.

Synthèse du bilan de l'organisation

Après la consolidation des structures organisationnelles entre 2005 et 2008, nous avons réalisé plusieurs avancées au cours de la période sous revue.

- Le renforcement stratégique du syndicat grâce au travail avec les militant-e-s est sur les rails. Ce sera le grand chantier pour l'avenir.
- L'effectif des membres est stabilisé et une légère croissance s'est engagée. L'attrait accru d'Unia pour les femmes y contribue largement.
- Le meilleur encadrement personnalisé des membres grâce à la professionnalisation donne de premiers résultats sous la forme d'une lente décreue des départs.
- La capacité de campagne d'Unia a augmenté sur le terrain politique. Il subsiste encore un fort

potentiel d'amélioration dans les branches et dans les entreprises.

- Les effectifs en personnel d'Unia sont restés en grande partie stables et certains postes ont été supprimés.
- Il reste encore des progrès à faire dans le domaine du développement du personnel et de la politique du personnel, notamment en ce qui concerne la promotion de la relève parmi les secrétaires syndicaux/ales et le développement de cadres.
- Sur le plan des finances, les comptes ont été à l'équilibre tout au long de la période sous revue. La Fondation Unia et la caisse de grève ont été renforcées. Des progrès ont été faits dans la gestion et le contrôle des moyens d'exploitation ainsi que de la fortune.



1^{er} janvier 2009 Un chauffeur de poids lourds soutenu par Unia gagne devant le tribunal cantonal de Berne. Tous les chauffeurs qui travaillent la nuit ont droit à un supplément de 10% en temps. Le chauffeur obtiendra une réparation pour son licenciement abusif.



22 janvier 2009 Les six partenaires sociaux de l'hôtellerie-restauration suisse se sont mis d'accord sur les grandes lignes d'une nouvelle CCT qui devrait entrer en vigueur en 2010.

2. Conventions collectives et politique syndicale



Evolution positive des conventions collectives

Les conventions collectives de travail (CCT) de qualité sont plus que jamais cruciales en Suisse. Le nombre de travailleuses et travailleurs soumis à une CCT étendue ne cesse d'augmenter. Les salarié-e-s y trouvent de nombreux avantages: les salaires conventionnels ont ainsi augmenté plus fortement que les salaires réels moyens.



En 2012, 1,8 million de travailleuses et travailleurs sont couverts par une CCT en Suisse. Celle de l'hôtellerie-restauration fait partie des plus importantes de Suisse.

Les relations conventionnelles sont restées relativement stable malgré le crash financier planétaire de 2008, la crise économique et le franc sur-évalué. Grâce aux CCT, les entreprises n'ont pas augmenté la durée de travail, ni réduit les salaires ou licencié à large échelle.

Certains conflits et quelques attaques contre les CCT existantes ainsi que contre Unia en sa qualité de partenaire social ont cependant été à déplorer:

- Certaines organisations patronales refusent de s'engager dans un partenariat conventionnel avec Unia (Astag, branche paysagère, divers employeurs dans le commerce de détail et l'industrie).

- Conflits dans le commerce de détail: sabotage de la CCT valaisanne par la grande distribution, ultimatums sur la poursuite de la convention cadre à Genève, etc.

- Conflit dans la construction où la Société suisse des entrepreneurs a lancé, sous l'égide de son président Werner Messmer, une nouvelle tentative de réviser la CN à la baisse et de pousser Unia hors de la convention.

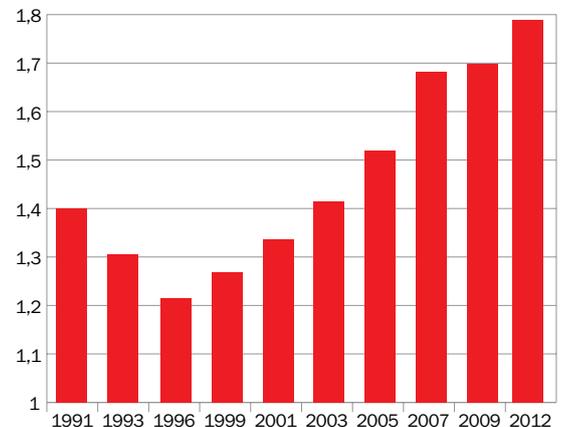
Cependant, aucune CCT existante n'a été perdue durant la période sous revue.

Champs d'application étendus, nouvelles CCT signées

Les champs d'application des CCT ont pu être étendus. Le nombre de travailleuses et de travailleurs soumis à des CCT est passé globalement de 1,4 million à près de 1,8 million entre 1995 et 2012. Les CCT signées par Unia englobent environ un million de personnes assujetties.

Evolution du nombre de personnes assujetties à une CCT

En millions de francs



Source: Oesch, OFS 2012, estimation

L'extension du champ d'application de CCT existantes explique en partie la progression de ces quatre dernières années. De petites entreprises ont ainsi été soumises à la CCT du nettoyage et à la CCT du personnel de sécurité, par exemple. La CCT de l'hôtellerie-restauration a aussi été déclarée applicable aux livreurs de pizzas. Certaines



28 janvier 2009 Unia et les syndicats fribourgeois ont récolté 8000 signatures contre l'extension des horaires le samedi, grâce à la mobilisation des vendeurs et vendeuses. Cette mobilisation va faire reculer le Grand Conseil sur le sujet.



10 février 2009 Pour faire face à la pénurie de personnel dans l'industrie et préserver le savoir-faire, une expérience pilote d'échange d'employé-e-s est lancée par le Groupement suisse de l'industrie mécanique GIM-CH, Unia et le Dép. vaudois de l'économie.



CCT des arts et métiers sont désormais étendues. Dans l'industrie, la convention d'entreprise avec Johnson Controls s'applique dorénavant à l'ensemble du personnel.

En même temps, quelques nouvelles CCT ont été négociées depuis 2008, comme par exemple la CCT pour le personnel du commerce de détail à Lausanne et à Nyon ainsi que pour l'ensemble du canton de Neuchâtel.

Importante CCT pour le travail temporaire

Avec la CCT Location de services dont le champ d'application a été étendu, la Suisse dispose pour la première fois d'une CCT interprofessionnelle depuis le 1^{er} janvier 2012. Le nombre de travailleuses/travailleurs temporaires qui en profitent est globalement estimé à 280 000. La nouvelle CCT se traduit pour le personnel temporaire par des améliorations concrètes en matière de formation professionnelle continue, de prévoyance professionnelle, d'assurance indemnités journalières maladie, d'exécution et de contrôle. Les intérimaires qui travaillent dans une branche sans CCT étendue, voire sans aucune convention, bénéficient d'une protection supplémentaire grâce à la nouvelle CCT. Des normes minimales séparées ont été établies à leur intention: salaires minimums régionalisés et nuancés selon les qualifications, durée normale de travail hebdomadaire de 42 heures et 5 semaines de vacances dès 50 ans révolus. Les intérimaires travaillant dans une branche soumise à une CCT étendue ou à une des CCT énoncées à l'annexe 1 (Poste, Swissport, par exemple) bénéficient des conditions de travail minimales édictées par ces conventions. Ils profitent néanmoins aussi des possibilités de formation continue par le biais de la CCT Location de services.

Le système conventionnel en place a globalement été renforcé.

Nouveau contrat-type de travail: économie domestique

Dans les activités pour lesquelles il n'est pas possible de conclure de CCT, les autorités ont désormais la possibilité, en vertu des mesures d'accompagnement, d'édicter des contrats-types

de travail (CTT) en présence d'un dumping salarial récurrent. Parmi les exemples cantonaux, il y a les salons de beauté de Genève et du Tessin, la maintenance industrielle et le nettoyage en Valais ainsi que les centres d'appel au Tessin. Cet instrument a aussi été pour la première fois appliqué à l'échelle nationale dans l'économie domestique. Plus de 100 000 personnes travaillent en effet comme employé-e-s de maison. Ayant régulièrement dénoncé des cas graves d'horaires de travail excessifs et de dumping salarial, Unia a exigé un CTT pour cette branche et a obtenu gain de cause. Début 2011, le Conseil fédéral a pour la première fois mis en application un CTT national avec des salaires minimums obligatoires.

Service CCT: meilleur accès aux données des CCT et aux salaires

Le nouveau Service CCT constitue un pas important vers plus de transparence et une meilleure accessibilité des CCT suisses. Depuis septembre 2011, toutes les informations sur les conditions de travail régies par des conventions collectives de travail en Suisse sont accessibles au public sous <http://service-cct.ch>. Cette banque de données fournit une compilation détaillée des dispositions de près de 200 CCT. Toutes les CCT étendues y figurent au même titre que les principales CCT non étendues qui régissent les conditions de travail de plus d'un million de travailleuses et travailleurs. Le service offre des réponses rapides et concrètes aux questions sur les CCT, en permettant de rechercher les conventions dans les branches les plus diverses à l'aide de mots-clés, de visualiser des détails choisis des CCT (vacances par exemple) et de calculer ses salaires horaires individuels (avec suppléments pour vacances et jours fériés ainsi que part du 13^e salaire) à l'aide du calculateur de salaires minimums. En outre, les originaux de toutes les CCT peuvent être téléchargés et de nombreux liens utiles sont mis à disposition. Diverses améliorations matérielles des CCT ont été négociées durant la période sous revue. Cependant, de nombreuses revendications ont aussi échoué devant l'opposition acharnée des patrons qui ont, pour leur part, parfois exigé une révision à la baisse des conventions.



11 février 2009 La direction de Givaudan échoue à imposer le travail du samedi à Genève. Après 14 mois de difficiles négociations, la nouvelle convention est sous toit, avec une innovation: un congé paternité de 5 jours!



18 février 2009 Unia s'oppose aux coupes sombres dans l'assurance-chômage proposées par le Parlement. Le Comité central exige de déplaçonner les cotisations et d'obliger les hauts revenus (dès 126 000 francs) à cotiser complètement.



19 février 2009 Unia Genève dénonce l'exploitation de travailleurs de Nô Sushi sans permis de travail et sous-payés. Le syndicat demande la régularisation des sans-papiers.

Evolution des salaires

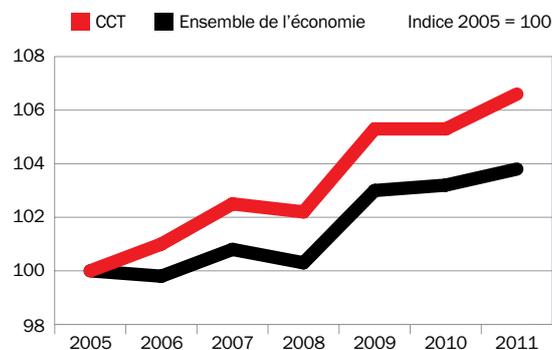
L'évolution des salaires n'a pas été mauvaise dans l'ensemble. Le syndicat a pu éviter un abaissement des salaires comme cela a été le cas pour les bas salaires en Allemagne. La baisse du renchérissement, qui a parfois même été négatif, a aidé à obtenir des augmentations de salaire réelles dans une majorité de branches. Toutefois il ne restait en définitive guère plus d'argent dans le portemonnaie d'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs parce que les primes d'assurance maladie, les impôts indirects et les taxes ont continué d'augmenter.

Evolution des salaires en Suisse entre 2005 et 2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2005-2011
Renchérissement de l'année précédente	0,8%	1,2%	1,1%	0,7%	2,4%	-0,5%	0,7%	6,4%
Salaires nominaux Industrie	1,2%	1,1%	1,5%	1,8%	2,4%	0,5%	0,9%	9,4%
Salaires réels Industrie	0,4%	-0,1%	0,4%	1,1%	0,0%	1,0%	0,2%	3,0%
Salaires nominaux Construction	1,1%	1,1%	1,7%	2,0%	2,0%	0,7%	1,0%	9,6%
Salaires réels Construction	0,3%	-0,1%	0,6%	1,3%	-0,4%	1,2%	0,3%	3,2%
Salaires nominaux Tertiaire	0,9%	1,2%	1,7%	2,0%	2,1%	0,9%	1,0%	9,8%
Salaires réels Tertiaire	0,1%	0,0%	0,6%	1,3%	-0,3%	1,4%	0,3%	3,4%
Salaires nominaux Economie globale	1,0%	1,2%	1,6%	2,0%	2,1%	0,8%	1,0%	9,7%
Salaires réels Economie globale	0,2%	0,0%	0,5%	1,3%	-0,3%	1,3%	0,3%	3,3%
Salaires CCT de toutes les branches couvertes par CCT (nominaux)	1,6%	1,8%	2,0%	2,2%	2,6%	0,7%	1,6%	12,5%
Productivité	2,2%	2,1%	1,7%	0,3%	-1,9%	1,5%	1,2%	7,1%
Retard des salaires	-2,0%	-2,1%	-1,2%	1,0%	1,6%	-0,2%	-0,9%	-3,8%

Les augmentations réelles des salaires sont restées inférieures aux gains de productivité, raison pour laquelle nous constatons un retard global de salaire. Une fois de plus, l'évolution des salaires s'est avérée meilleure dans les branches couvertes par une CCT que dans l'économie globale.

Evolution des salaires réels 2005 - 2011



Salaires minimums

Les salaires minimums ont bénéficié d'un réajustement supérieur au renchérissement dans de nombreuses conventions collectives de travail. Ils ont connu des remises à niveau remarquables dans l'hôtellerie-restauration, dans la branche du nettoyage (introduction du 13^e mois de salaire entre autres), dans les branches de l'électricité et de l'isolation. Dans la CCT Stadler Rail des salaires minimums de 4000 francs (pour les auxiliaires) à 6000 francs (techniciennes et techniciens avec diplôme de haute école spécialisée) ont été négociés.

Egalité salariale

Malgré des campagnes actives contre la discrimination salariale des femmes, celle-ci n'a que peu diminué ces quatre dernières années. La pression sur les employeurs a toutefois augmenté (voir à ce sujet le bilan plus exhaustif aux chapitres consacrés au groupe d'intérêt des femmes et au secteur tertiaire).

Evolution de la durée du travail

Après avoir progressé, des décennies durant, dans la réduction de la durée hebdomadaire du travail, les syndicats ont de plus en plus de difficultés à avancer sur ce terrain. En même temps, la masse de travail augmente au même titre que les cadences et le stress. Qui plus est, les horaires de travail non prévisibles et le travail sur appel ont connu une recrudescence. Le chômage partiel, massivement mis en œuvre durant la crise



2 mars 2009 Manor Genève licencie la vendeuse Marisa Palong parce qu'elle a défendu les conditions de travail de ses collègues. Unia et l'USS condamnent ce licenciement antisyndical et exigent sa réintégration.



6 mars 2009 En moins de 2 mois, Unia a déjà récolté plus de 50 000 signatures pour le référendum «Non au vol des rentes» qui a donc déjà formellement abouti.



7 mars 2009 Chimie: Unia se félicite d'avoir conclu une bonne CCT chez Cimo à Monthey. Elle propose des améliorations dont 18 semaines de congé maternité payées à 100%, 6 jours de congé paternité et d'adoption et 5 semaines de vacances pour tous.



en 2009, a eu des effets majoritairement positifs, permettant d'éviter des milliers de licenciements. En revanche, aucune amélioration n'a été obtenue au sujet du nombre des jours fériés et des conditions de travail des employé-e-s à temps partiel.

Protection des militant-e-s syndicaux

La nécessité de mieux protéger les personnes titulaires de fonctions syndicales dans les entreprises est de plus en plus évidente. Les cas de répression antisyndicale se sont multipliés ces quatre dernières années. Unia a organisé de nombreuses actions de protestation et des campagnes contre les mesures antisyndicales des employeurs, comme dans le cas du scandaleux licenciement de Marisa Pralong par Manor, à Genève.

Des améliorations ont été obtenues dans plusieurs CCT. On peut citer les exemples de Cilag, de Johnson Controls, de BASF dans l'industrie, de la construction en bois et de la CN. Les dispositions conventionnelles ne peuvent toutefois remplacer une amélioration de la protection légale contre le licenciement. Le recours de l'USS auprès de l'OIT ainsi que la campagne publique d'Unia et de l'USS ont mis le Conseil fédéral sous pression. Celui-ci a donc tenté de mettre en application une légère amélioration de la protection des représentations élues du personnel mais il a fait machine arrière face aux vives protestations des employeurs et des partis de droite. Si rien ne change, l'USS réactivera son recours auprès de l'OIT.

Retraite anticipée

Une grande partie des salarié-e-s éprouve toujours un besoin important de partir entièrement ou partiellement en retraite avant l'âge AVS. C'est particulièrement vrai dans les branches caractérisées par un travail très pénible.

La retraite anticipée (RA) dans le secteur principal de la construction a été un succès. En 2011, la fondation RA/FAR a pu rétablir les prestations initialement prévues dès l'âge de 60 ans. En 2010, elle a fêté son 10 000^e ouvrier de la construction à partir en retraite anticipée.

Le dispositif RESOR du second œuvre romand qui permet de partir en retraite dès 62 ans est aussi un succès. D'autres branches se sont associées

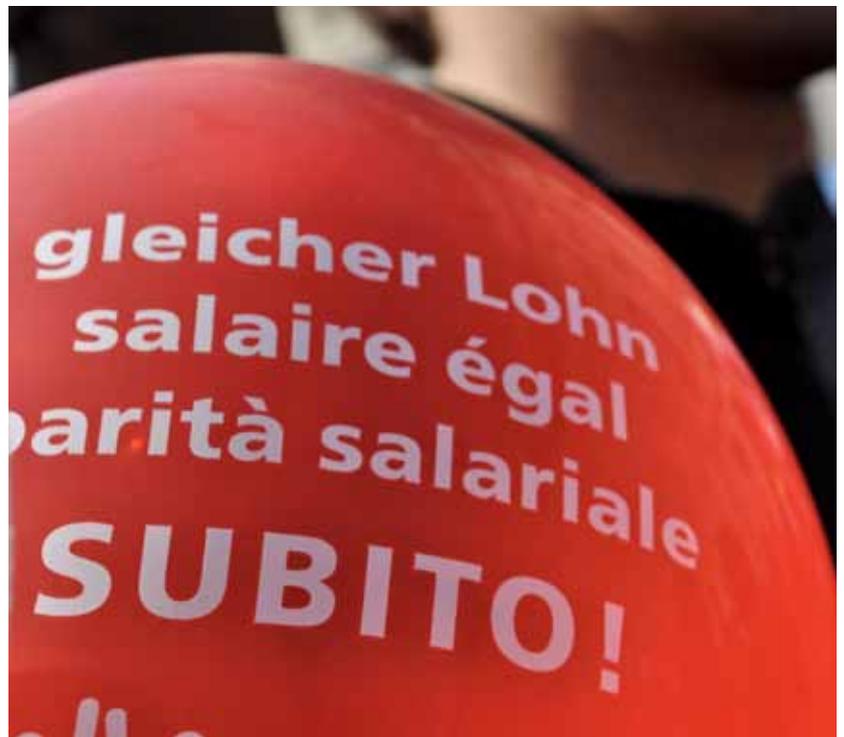
au dispositif. Désormais, quelques travailleuses et travailleurs peuvent profiter de RESOR au Tessin et en Suisse alémanique. On note aussi des progrès dans les négociations dans certaines branches artisanales de Suisse alémanique. Avec la nouvelle CCT négociée dans l'horlogerie, les travailleuses et travailleurs ont le choix entre deux systèmes de rentes: la rente-pont AVS et un départ en retraite par étapes ou graduel.

Formation professionnelle continue

La CCT est aussi un outil important pour améliorer le perfectionnement professionnel. Des améliorations ont été obtenues dans de nombreuses branches:

- Dans l'hôtellerie-restauration: large prise en charge des frais de cours et de la perte de salaire pour des formations à tous les niveaux.
- Dans la branche du nettoyage: élargissement de l'offre de formations, financement également étendu à la remise à niveau professionnelle.
- Dans la CCT du travail temporaire: possibilités de formation continue payée pour tous.

Les différences de salaires entre hommes et femmes sont toujours de 18,4%.



9 mars 2009 Plus de 600 délégué-e-s d'Unia d'une cinquantaine d'entreprises industrielles de Suisse adoptent à Berne un programme contre la crise. Ils manifestent puis remettent une résolution au Département de l'économie.



10 mars 2009 Les femmes continuent à gagner toujours moins que les hommes en Suisse. Le syndicat distribue des cabas rouges symbolisant les chiffres rouges dans lesquels stagnent les salaires des femmes. Unia exige l'égalité de salaire, dans la vente aussi.



Plus de sécurité sur le lieu de travail: une priorité pour la Suva et les signataires des conventions.

Protection de la santé

La sécurité du travail et la protection de la santé sont restées des préoccupations primordiales pour les travailleuses et travailleurs pendant la mandature de 2009 à 2012. Unia a été en mesure de réaliser d'importants projets et activités aux côtés des collègues dans les entreprises pour améliorer la sécurité au poste de travail. Voici trois exemples choisis pour souligner l'engagement du syndicat dans ce domaine.

■ Une «charte de la sécurité» a été signée en 2011 par de nombreux acteurs pour les travailleurs/euses des secteurs construction et arts et métiers. Son principe est «STOP en cas de danger, sécuriser, reprendre le travail». Ce principe devra

être appliqué sur tout le territoire dans les prochaines années.

■ Dans l'industrie MEM, Unia a réalisé une large enquête sur la sécurité et la santé au travail, à laquelle près de 1500 personnes ont pris part. Une enquête avait été préalablement réalisée au Tessin au titre de projet pilote. Les résultats de ces enquêtes sont, entre autres, pris en compte dans les préparatifs des négociations en vue du renouvellement de la CCT.

■ Une campagne pour la sécurité et la santé au travail de plusieurs années a été menée dans le secteur tertiaire. Les contacts noués avec de nombreux collègues à cette occasion et les outils développés (listes de contrôle, mémorandums et tracts) ainsi que les séances d'information organisées ont contribué à améliorer la sensibilisation à la santé au travail ainsi qu'à obtenir des améliorations concrètes sur le terrain. Cette campagne constitue un tremplin prometteur pour de futures activités.

Nous avons tout lieu de nous réjouir de ces résultats positifs qui étaient indispensables. Mais beaucoup de déficits identifiés restent à combler. Le nombre des accidents professionnels a certes continuellement diminué ces dernières années. Mais aucun recul ne se dessine pour les troubles musculo-squelettiques et on note même une recrudescence des contraintes psychiques imputables au travail. L'engagement d'Unia à poursuivre l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail continuera de mobiliser les forces dans les années à venir.

Exécution des CCT

La qualité des conventions se mesure à la qualité de leur application. Dans cet esprit, une attention particulière a été portée au renforcement de l'exécution conventionnelle ces dernières années. Des améliorations ont été obtenues dans de nombreuses branches avec une multiplication des contrôles, un durcissement des sanctions prévues par les CCT ainsi qu'avec la professionnalisation des contrôles en entreprise et de l'encadrement des cotisations professionnelles et de solidarité.



12 mars 2009 Après deux semaines de lutte à Genève pour exiger la réintégration de Marisa Pralong, militante d'Unia licenciée par Manor, Unia mène des protestations devant une de filiales dans toute la Suisse. La pétition de soutien récolte 10000 signatures.



20 mars 2009 Lidl est connu pour offrir des conditions de travail misérables. Le hard discounter promet de s'améliorer en Suisse. Unia suit attentivement ses premiers pas dans le pays. Le syndicat exige des emplois corrects ainsi qu'une CCT.



1 avril 2009 Le Tribunal fédéral désavoue Migros dans le recours qui opposait Unia à Micarna à Courtepin (FR), filiale de Migros, sur le travail de nuit sans alternance et le travail dominical. Unia est bien habilité à recourir dans ce type de cas.

Secteur de la construction : une CN enfin améliorée

Ces quatre dernières années, le secteur de la Construction était entièrement placé sous le signe du développement syndical dans la perspective du renouvellement de la Convention nationale (CN). Même si nous n'avons pas obtenu tous les succès escomptés, nous sommes de toute évidence sur la bonne voie. Le nettoyage de bâtiments et la branche paysagère sont des branches à fort potentiel de croissance en termes d'effectifs de membres.

Le chiffre d'affaires de la branche de la construction n'a cessé d'augmenter sans guère être affecté par la crise mondiale des marchés financiers. Il a ainsi gagné 10,9% dans les seules années 2007 à 2010. Les effectifs de salarié-e-s, par contre, n'ont pas évolué au même rythme. Dans le secteur principal de la construction, on a relevé une augmentation modérée à 81 750 postes jusqu'en 2010. Ce nombre devait retomber à 79 000 l'année suivante. L'indice des prix de la construction (montant que les entreprises de construction peuvent facturer) et l'indice des salaires (salaires que touchent les ouvriers du bâtiment) ont connu des évolutions très différentes. La fourchette s'est ainsi élargie d'environ 7 points. En somme, la productivité a augmenté dans le bâtiment mais les maçons n'en ont pas profité dans les mêmes proportions.

Léger tassement de l'effectif de membres

Ces quatre dernières années, les effectifs de membres ont encore augmenté en priorité dans les branches du nettoyage (+24,5%), de la branche paysagère (+13,6%) et de la construction d'échafaudages (+16,5%), mais, partant d'un faible niveau, ces gains de membres n'ont pas compensé les pertes dans les autres branches. Le secteur de la construction a ainsi perdu globalement 1080 membres. C'est parmi les cadres de la construction (-29,9%) et dans l'agriculture (-17,8%) que les pertes sont en proportion les plus fortes. En nombre de membres, les plus grosses pertes sont enregistrées dans le secteur principal de la construction avec moins 1252 membres.



Le renouvellement de la CN a dominé la vie du secteur

Au cours de la période sous revue, les activités du secteur ont été placées sous le signe du développement syndical dans la perspective du renouvellement de la CN en 2011. Compte tenu de l'expérience de la bataille pour la CN que nous avons remportée en 2007/2008, le consensus s'est fait sur la nécessité d'élargir et de renforcer les réseaux de militant-e-s, seul moyen de modifier sensiblement les rapports de force en notre faveur sur les chantiers. La constitution de la conférence des présidents de la construction et la tenue de la première «Landsgemeinde» de la construction, le 27 juin 2009, ont été des signaux forts dans ce sens. Durant l'hiver 2009/2010, la campagne sur les intempéries a mis le travail avec les militant-e-s au centre des activités.

2011: des maçons s'engagent dans toute la Suisse pour une meilleure CN.



8 avril 2009 Unia dépose avec d'autres organisations 204 952 signatures contre la révision de la Loi sur la prévoyance professionnelle. Unia a collecté à lui seul plus de 70 000 parafes.



15 avril 2009 Une délégation de la jeunesse d'Unia remet au directeur de l'Union patronale suisse les 7000 signatures de sa pétition exigeant un 13^e salaire pour tous les apprenti-e-s.



1^{er} mai 2009 Participation soutenue au 1^{er} mai: 5000 personnes à Genève et à Bâle notamment, 12 000 à Zurich. Unia refuse que les travailleurs et les travailleuses doivent faire seuls les frais de la crise.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur de la construction



4 juillet 2011: des centaines de chantiers sont arrêtés au Tessin. Près de 2000 maçons débrayent pour une nouvelle convention nationale et contre le dumping salarial

Des revendications largement soutenues

C'est la base qui a élaboré les principaux points des négociations conventionnelles pour une nouvelle CN. Partant d'un premier cahier de revendications formulé par la Conférence des présidents de la construction, la Conférence professionnelle de la construction a développé 77 revendications qui ont ensuite été évaluées par 995 militant-e-s. Les six thèmes les plus cités ont pour leur part été soumis aux ouvriers sur les chantiers dans toute la Suisse en vue d'une évaluation définitive. 16533 ouvriers de la construction ont choisi pour revendications essentielles le versement de l'intégralité du salaire en cas de maladie, une formule respectueuse du salarié en cas d'intempéries ainsi que la protection contre le licenciement des collègues âgés ou exerçant une activité syndicale.

C'est avec ces revendications largement soutenues que les négociations se sont ouvertes en février 2011. Elles ont beaucoup piétiné parce que les entrepreneurs ont de leur côté ressorti leurs vieilles exigences et n'ont pas voulu entendre parler de solutions constructives.

Plan de campagne pour 2011

En marge des négociations, le syndicat a établi un plan de campagne en quatre phases sur les

chantiers, censé soutenir les principales revendications. Une présence visible pendant les semaines d'information sur les chantiers dans toute la Suisse et la bonne ambiance lors de la seconde Landsgemeinde au mois de mai ont créé la dynamique de campagne nécessaire pour mobiliser après la trêve estivale en vue de la manifestation des ouvriers de la construction du mois de septembre. Cette manifestation s'est avérée d'autant plus indispensable que la Société suisse des entrepreneurs a fait traîner les négociations pendant des mois dans le but manifeste de prolonger la CN existante sans changement.

Rupture peu avant de conclure

Le travail de mobilisation sur les chantiers pour la manifestation du 24 septembre 2011 et la présence de près de 12000 ouvriers de la construction dans les rues ont impressionné la Société suisse des entrepreneurs. Au lendemain de la manifestation, lors du douzième (!) round de négociation, la SSE est pour la première fois entrée en matière sur les revendications matérielles syndicales et a coopéré de manière constructive à l'élaboration de solutions. Le syndicat Unia a donc reporté les semaines d'action prévues en octobre pour appuyer les revendications principales au 25 novembre afin de donner une chance à une solution négociée. Et les négociations ont effectivement progressé au sujet du versement du salaire en cas de maladie, du fonds pour les intempéries destiné à compenser les jours de carence et les pertes de gain ainsi que de la protection contre le licenciement. Mais avant même son assemblée des délégué-e-s, les 8 et 9 novembre 2011, la SSE a fait volte-face, remettant en cause ce qui avait déjà été négocié.

La Conférence professionnelle de la construction du 12 novembre y a réagi avec colère en confirmant la journée d'action du 25 novembre de même que les préparatifs de grève dans la perspective du vide conventionnel. Avec environ 10000 participant-e-s, les journées d'action du 25 novembre dans les régions stratégiques de Genève, Vaud, Berne, Zurich et du Tessin (le 2 décembre au Tessin) ont été un succès retentissant, surtout en Suisse latine.

2 mai 2009 Vingt employées d'une station-service de Thoune arrivent à leurs fins après une grève de deux jours. Déterminées, parlant d'une même voix et soutenues par Unia, elles ont fini par obtenir une augmentation des salaires et des effectifs.



6 mai 2009 La convention collective conclue entre Unia et le cigarettier Philip Morris à Neuchâtel contient non seulement des avancées sociales et salariales mais elle garantit également l'exercice des droits syndicaux au sein de l'entreprise.



15 mai 2009 Le Tribunal fédéral juge qu'une femme ne peut être licenciée quand elle est enceinte, peu importe le moment où elle annonce sa grossesse à son patron. Une sommière soutenue par Unia a obtenu gain de cause après 3 ans de procédure.



Vide conventionnel en 2012

Par la suite, la SSE n'a plus voulu discuter que des modalités de la poursuite des négociations et des conditions dans lesquelles elle acceptait de négocier. C'est la raison pour laquelle plus aucune solution n'a été trouvée en 2011. La conséquence en a été un vide conventionnel dès le 1^{er} janvier 2012. Alors que les préparatifs de grève étaient lancés en 2012 dans les régions stratégiques conformément à ce qui était prévu, le vide conventionnel a créé sa dynamique propre en Suisse latine. Un accord transitoire a été rapidement conclu au Tessin et des négociations dans ce sens se sont ouvertes à Genève et dans le canton de Vaud. Le gouvernement du canton du Valais a, de son côté, édité un contrat-type de travail pour le secteur principal de la construction valaisan dès le mois de février. La branche risquait du coup de se diviser en une partie alémanique et en une partie latine avec des conventions particulières. Alors que personne ne pouvait prévoir combien de temps allait perdurer cette ségrégation, Syna, partenaire à la négociation, a insisté pour une reprise rapide des pourparlers. Dans cette situation, la délégation de négociation a recherché une solution garantissant la CN comme convention nationale tout en la développant sur le fond. En conséquence, un résultat intégrant les résultats des négociations de l'année 2011 dans la nouvelle CN a été obtenu en deux rounds de négociation juste avant la conférence professionnelle de la construction Unia, tandis que tous les autres points en suspens ont été repoussés vers des séances de négociation ultérieures qui doivent avoir lieu avant la fin de l'année 2012. Un accord salarial a en outre été conclu (+0,5% à titre général, +0,5% à titre individuel, +1% sur tous les salaires minimums, au moins +0,5% à titre général pour 2013) que le syndicat juge insuffisant.

Succès sur deux des trois revendications principales

En contrepartie, des avancées ont été obtenues sur deux des trois revendications principales des maçons: avec le relèvement de l'indemnité de perte de gain en cas de maladie à 90%, nous n'avons certes pas obtenu le versement intégral du salaire demandé mais, grâce à de plus faibles

déductions, le salaire net est presque aussi élevé que lorsqu'on travaille. En outre, une meilleure protection contre le licenciement a été enracinée dans la CN avec le doublement des délais de congé dès l'âge de 55 ans et l'interdiction des licenciements pour activités syndicales.

Pour cela, il a fallu concéder aux entrepreneurs que les jeunes sortant d'apprentissage doivent désormais attendre trois ans au lieu de deux pour toucher l'intégralité du salaire. De plus, avec l'exclusion du champ d'application des sables et graviers, on a aligné la CN sur ce qui avait déjà été imposé à la CCT RA sous la pression du Seco.

Les courts délais dans lesquels les négociations ont eu lieu, des défaillances de la communication interne et le modeste résultat salarial ont été une source d'irritation et de déception pour la conférence professionnelle décisive du 10 mars 2012 mais le résultat, et par conséquent une CN 2012 améliorée, ont malgré tout été adoptés à une courte majorité.



Le franc succès de la RA se poursuit

La retraite anticipée (RA/FAR) des ouvriers de la construction est toujours une histoire à succès: toutes les mesures prises durant la mandature précédente pour atteindre l'objectif de couverture, suite à un léger découvert, ont dans l'intervalle pu être levées. La fondation jouit actuellement d'un taux de couverture de l'ordre de 120%. Un millier d'ouvriers de la construction font chaque année

La construction de voies ferrées bénéficie depuis 2012 d'une nouvelle CCT offrant une meilleure protection.



15 mai 2009 Sur mandat d'Unia Tessin, les salaires de Migros ont été analysés sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes. Résultat: les femmes gagnent 13% de moins à fonction et qualification égales. Unia dépose une plainte pour inégalité salariale.



18 mai 2009 Le personnel de vente neuchâtelois se réjouit du refus populaire de la nouvelle loi sur la police du commerce et des établissements publics: l'extension des horaires des commerces est stoppée.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur de la construction



24 septembre 2011:
12 000 ouvriers de la construction se sont donné rendez-vous à Berne pour revendiquer une nouvelle CN.

usage de cet acquis social obtenu seulement en 2002 et le nombre de pensionnés de la fondation RA jouissant de leur retraite bien méritée a passé la barre des 10 000 au printemps 2012.

Situation contrastée chez les cadres de la construction

En 2010, la convention unique pour les contre-maîtres, une demande de longue date, a enfin été mise en place. Cependant la CCT actuelle correspond à celle signée entre les Cadres de la construction suisses et la SSE. Elle comporte certes des salaires minimums mais ceux-ci sont assouplis par des dispositions d'exception. La protection contre le licenciement en cas de maladie et d'accident est elle aussi insuffisante. Ce sont ces deux points et le refus des employeurs de faire étendre le champ d'application de la convention qui doivent être renégociés. Les négociations suspendues par la SSE pendant le conflit pour la CN de 2011 devraient reprendre en 2012.

Le nettoyage des bâtiments a le vent en poupe

Dans le nettoyage des bâtiments, on compte des conventions pour la Suisse alémanique, la Suisse romande, le Tessin et le canton de Genève. L'effectif de membres d'Unia a augmenté de près de 25% dans cette branche. Alors que cette activité demeure globalement une branche à bas salaires avec des conditions de travail délicates, des progrès considérables ont été faits durant les dix dernières années suivant l'introduction de la CCT alémanique. Le niveau des salaires a ainsi augmenté

à lui seul de près de 25% et l'ensemble des salarié-e-s soumis bénéficie désormais du 13^e mois de salaire.

Développement syndical dans la branche paysagère

La branche paysagère pourtant proche techniquement de celle du bâtiment offre des conditions de travail beaucoup plus mauvaises qui contrastent radicalement. Si les salaires de la construction sont plus élevés par rapport aux branches artisanales, les rémunérations qui ont cours dans la branche paysagère et les jardineries sont de vrais salaires de misère. C'est particulièrement vrai pour les régions qui ne disposent pas d'une CCT. Mais même là où des conventions cantonales signées par le syndicat Unia existent, la situation n'est pas sensiblement meilleure. Dans le cadre d'un projet de développement syndical implanté essentiellement dans la région de Zurich, nous avons pu former un groupe de militant-e-s actifs qui a d'une part semé le trouble dans l'organisation patronale et a généré de nouvelles adhésions. Ce projet de croissance doit être développé en s'appuyant sur la base du groupe zurichois, l'objectif d'Unia étant sans ambiguïté de négocier une CCT nationale avec des conditions de travail décentes pour tous.



Unia se bat pour une CCT avec des salaires minimums décents pour la branche paysagère.

27 mai 2009 La Chambre des relations collectives de travail de Genève ordonne à Manor de réintégrer Marisa Pralong, déléguée syndicale Unia licenciée pour s'être exprimée publiquement sur les extensions d'horaires.



27 mai 2009 Del Maître a bien licencié abusivement 11 employé-e-s à Genève et a exclu à tort les syndicats, selon la cour d'appel des prud'hommes genevoise. Des employé-e-s avaient été sanctionnés pour avoir fait grève en 2006.



2 juin 2009 De nombreux syndicalistes sonnent l'alarme dans douze villes de Suisse. Unia a distribué 100 000 tracts contre la réduction des prestations de l'AVS et le relèvement de l'âge de la retraite des femmes.

Secteur des arts et métiers: dumping salarial combattu dans certaines CCT

Le secteur suisse des arts et métiers est dominé par les petites entreprises. En raison d'un grand nombre de conventions collectives de travail, l'action syndicale doit répondre à des exigences particulières. L'exécution conventionnelle, les solutions de retraite anticipée et le relèvement des salaires minimums conventionnels sont au cœur des efforts syndicaux.

Les arts et métiers emploient plus de 220 000 personnes travaillant dans 26 665 petites et très petites entreprises se répartissant en 32 branches différentes. Ce secteur est très ramifié. Son aspect fragmenté se traduit aussi par un grand nombre d'organisations patronales et par une segmentation géographique entre la Suisse alémanique et la Suisse romande. Il n'existe que sept CCT étendues comptant plus de 10 000 salarié-e-s soumis:

CCT dans le secteur des arts et métiers avec plus de 10 000 personnes assujetties

Branche de l'installation électrique	16 946
Menuiserie	16 310
Second oeuvre	15 400
Techniques du bâtiment	17 499
Construction métallique	14 630
Peintres et plâtriers	12 860
Construction bois	10 877

Il existe en tout 13 CCT suprarégionales et étendues. Diverses CCT suprarégionales non étendues et plusieurs CCT locales s'y ajoutent.

Délais et prix mis sous pression malgré une bonne conjoncture

Les arts et métiers ont connu, ces quatre dernières années, une bonne conjoncture en dépit des turbulences de la finance. La pression sur les délais et les prix a néanmoins continué d'augmenter. Il y a eu ces dernières années davantage de créations d'entreprises que de faillites. Ce sont souvent des entreprises qui n'emploient que des temporaires d'une commande à l'autre. Le nombre de ces intérimaires a d'ailleurs sensiblement augmenté. La libre circulation a encore accru la pression. Pour la première fois, des travailleurs/euses détachés



des pays limitrophes ont été engagés pour des missions de quelques jours en Suisse. Le rapport de l'activité de contrôle du Seco pour la période du 01/01/2009 au 31/12/2011 fait état de plus de 27 000 contrôles auprès d'entreprises employant des travailleurs/euses détachés et de plus de 6000 contrôles auprès de «pseudo-indépendants». Jusqu'en 2010, des infractions ont été constatées lors de plus de 40% des contrôles. Mais plus de 15 000 contrôles auprès d'entreprises suisses et de 2000 contrôles auprès d'agences temporaires ont révélé un taux d'infraction similaire dépassant les 40%.

Dans aucun autre secteur autant de temps et de travail n'ont été investis dans l'exécution des conventions, du fait des nombreuses infractions aux normes des CCT et de la forte augmentation de travailleurs/euses détachés. Sur 97 000 détachements d'une durée maximale de 90 jours, 37% ont concerné le second oeuvre. Sur l'ensemble de ces travailleurs/euses détachés, 7233 étaient dits indépendants. Fort heureusement, les constats de violation du salaire minimum dans les cas de détachement ont nettement baissé en 2011 par rapport aux années précédentes pour s'établir à 34%. Par contre, 36% des infractions de ce type constatées concernaient des entreprises suisses. Cette intense activité de contrôle a fortement sol-

Campagne salariale 2010: malgré la bonne marche des affaires, de nombreux employé-e-s n'en voient pas la couleur.



15 juin 2009 Plus de 1000 salarié-e-s de l'industrie protestent devant une vingtaine d'entreprises contre les licenciements, la baisse des rentes et le démantèlement social sous le slogan «Nous ne paierons pas votre crise».



15 juin 2009 Les travailleurs de Franck Muller SA sont sous le choc. Finalement, 300 personnes auront été licenciées depuis le début de l'année, soit près des trois quarts de ses effectifs. Unia organise la riposte.



27 juin 2009 Plus de 500 militant-e-s syndicaux de la construction participent à une «Landsgemeinde» organisée par Unia. Ils exigent 120 francs d'augmentation pour tous les travailleurs de la construction afin de compenser la hausse des primes maladie.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur des arts et métiers

licité les commissions paritaires. La moitié des secrétariats de ces commissions sont gérées par Unia sur la base de mandats. Ceci a conduit les employé-e-s d'Unia aux limites de leurs capacités.

Un travail exigeant

Le travail d'organisation et de conseil est très exigeant dans les arts et métiers. Hélas, le secteur n'est pas parvenu à accroître son effectif de membres conformément aux objectifs fixés par le Congrès. Cependant, si le nombre d'actifs a été maintenu, ce sont avant tout des retraité-e-s qui sont partis.

En août 2009, un projet «Arts et métiers» a été lancé afin d'élaborer une stratégie et de développer une structure permettant une bonne coopération entre les régions et la direction du secteur. Les responsables régionaux des arts et métiers y ont participé. Des branches stratégiques où le recrutement ainsi que la constitution de groupes de branche et de réseaux de militant-e-s doivent être spécialement encouragées ont été définies: l'électricité et l'installation électrique, les techniques du bâtiment, la peinture et la plâtrerie ainsi que le second œuvre romand. Toutes ces branches sont proches du bâtiment. Le recrutement de membres comme le développement de groupes et de militante-s dans les entreprises ou branches dites fermées, où la pré-fabrication représente la majeure part de l'activité (branches de la menuiserie, de la construction en bois et de la construction métallique) doivent être garantis à l'aide de projets régionaux. Ces projets ont d'ores et déjà été lancés au Tessin, à Fribourg, à Bienne-Seeland et en Suisse orientale.



Défis syndicaux clés

La mise en place de solutions de retraite anticipée est une grande priorité pour Unia. Le syndicat compte enfin venir à bout des refus patronaux. Il n'y a que dans la branche des Toitures et façades qu'une percée a été réalisée. La CCT pour la retraite anticipée, étendue au 1er septembre 2010, permet une retraite modulée dès 60 ans. La perte de gain est indemnisée à hauteur de 70 %. A compter du 01/01/2012, la fondation créée à cet effet prend aussi en charge les primes de la prévoyance professionnelle. Des progrès ont aussi été faits dans la peinture et la plâtrerie dans la Région Suisse du Nord-ouest. Au Tessin, des solutions de retraite anticipée existent dans la plâtrerie et les techniques du bâtiment grâce à un rattachement à la Fondation Resor du second-œuvre romand.

En Suisse romande, la Fondation Resor qui assure la retraite à 62 ans dans le second œuvre romand a même amélioré ses prestations tout en baissant légèrement ses cotisations.

Des négociations pour d'autres formules de retraite anticipée sont en cours dans les branches peinture et plâtrerie, techniques du bâtiment et construction en bois. Elles se profilent dans la menuiserie.

Lutte pour relever les salaires minimums

Les efforts visant à obtenir des augmentations sensibles quand la situation économique est bonne ont été au cœur des négociations salariales annuelles. Le bilan est contrasté selon les années. Des progrès ont été réalisés sur les parts des augmentations qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs/euses. Les accords réalisés sur les salaires effectifs sont en partie insuffisants, notamment pour l'année 2011.

Le relèvement des salaires minimums contractuels a aussi été une priorité pour Unia. Dans certaines branches, plus particulièrement les branches de l'électricité et de l'installation électrique, des techniques du bâtiment et de l'isolation, les salaires ont bénéficié d'un réajustement supérieur à la moyenne qui a dans certains cas dépassé les 10%. Certains systèmes de salaires ont par ailleurs été redéfinis afin de mieux pouvoir prendre en compte les salaires minimums pour



30 juin 2009 La nouvelle CCT de l'hôtellerie-restauration apporte de nombreuses améliorations aux employé-e-s, notamment sur la durée du travail, les salaires, la formation et le perfectionnement ainsi que sur son application.



30 juin 2009 Les employé-e-s de deux shops de Fair Express (Tamoil) obtiennent gain de cause après une grève d'une journée. Abusivement licenciés, ils demandaient des indemnités de salaires et le paiement des vacances et heures supplémentaires.



22 juillet 2009 Trois cents vendeuses protestent dans le centre-ville de Zurich contre la nouvelle prolongation des ouvertures des commerces le samedi.



les travailleurs/euses détachés. L'objectif que plus aucun salaire inférieur à 4000 francs net par mois ne soit versé dans les arts et métiers n'a pas encore été atteint partout malgré de nets progrès.

Renouvellement de conventions collectives de travail.

Quelques CCT ont été entièrement renouvelées durant la période sous revue. Les CCT des branches de la menuiserie, de la construction en bois, de la peinture et plâtrerie, du second oeuvre romand, des techniques du bâtiment ainsi que des toitures et façades ont été renégociées. Malheureusement, les avancées restent mesurées. Elles portent pour l'essentiel sur les salaires minimums, les dispositions en matière de vacances, l'indemnisation des absences, en partie sur la protection contre le licenciement des salarié-e-s âgés. Parmi les acquis importants, on peut citer la protection contre le licenciement des militant-e-s syndicaux (branche de la construction en bois) ou l'article contre la discrimination et le harcèlement moral (construction en bois, peinture et plâtrerie). Dans le second oeuvre romand, l'harmonisation des salaires minimums qui varient encore d'un canton à l'autre avance.

Solutions de cautionnement

En raison de l'augmentation du nombre de travailleurs/euses détachés, Unia a œuvré intensément à l'enracinement de solutions de cautionnement dans les CCT. Après de longues tractations juridiques et d'importantes incertitudes, une solution de cautionnement dont le champ d'application a été étendu a été mise en œuvre en 2011 dans la peinture et plâtrerie ainsi que dans le second oeuvre de Bâle Campagne. La caution a entretemps aussi été déclarée de force obligatoire et mise en œuvre dans les CCT des toitures et façades, des techniques du bâtiment, du carrelage et de l'isolation. Les négociations se poursuivent dans les branches de l'électricité, de la menuiserie et de la construction en bois ainsi que pour la CCT du second oeuvre romand.

Implication très diverse dans le renouvellement de CCT

Unia a procédé à des enquêtes parmi les salarié-e-s avant chaque renouvellement de convention col-

lective. Or la participation y a fortement varié d'une branche à l'autre. Dans la branche de la menuiserie, à l'exception du Tessin, le quota atteint a été très insatisfaisant. Les objectifs ont en revanche été atteints dans les branches peinture et plâtrerie et ont été manqués de peu dans les branches de l'électricité et des techniques du bâtiment. De bons résultats ont été obtenus dans le second oeuvre romand. Une enquête concernant les améliorations possibles de la CCT pour la retraite anticipée y a en outre été lancée.

Unia a organisé des campagnes salariales chaque année. Les revendications salariales ont, dans la mesure du possible, été coordonnées avec le secteur de la construction. De plus, la problématique des faibles salaires minimums a été constamment mise en exergue. Les tracts réalisés pour les arts et métiers ont souvent suscité l'ire des associations patronales, mais c'est justement dans les branches qui se situaient au bas de la fourchette des salaires minimums que les employeurs se sont montrés compréhensifs et ont accepté des augmentations honorables des minima.

Négociations salariales difficiles pour 2011

Les négociations salariales pour 2011 se sont avérées difficiles. En raison d'un renchérissement par moments négatif, les employeurs ont été extrêmement réticents à accorder des augmentations bien que le second oeuvre ait tourné à pleine capacité. Dans la branche de l'électricité, cela s'est traduit par une action syndicale dans la société Burkhalter à Zurich qui a ensuite accordé une augmentation de 2%. Cette opération a été la clé de la réussite de la négociation salariale suivante.

A la fin de la période sous revue, nous constatons que la présence d'Unia s'est nettement améliorée, qu'Unia a gagné en notoriété dans les branches proches du bâtiment et est perçu comme une organisation compétente.

Nouveau groupe de coordination avec des responsables régionaux

Un groupe de coordination auquel participent tous les responsables régionaux des arts et métiers a été créé pour coordonner la politique convention-



10 août 2009 L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du (UITA) ainsi qu'Unia ont invité Nestlé à respecter les droits syndicaux élémentaires.



11 août 2009 Unia et la commission du personnel de l'entreprise Alu Menziken AG ont pu empêcher que les salaires ne soient réduits de 10%. C'était leur principale revendication. Les licenciements ont aussi été réduits de 70 à 50.



24 août 2009 Unia interpelle Doris Leuthard à Boudry (NE) afin qu'elle prenne des mesures concrètes pour endiguer la crise au lieu de brasser de l'air.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur des arts et métiers

nelle et pour mettre sur pieds des campagnes nationales. Un comité qui se réunit régulièrement a en outre été créé. Des progrès substantiels ont été réalisés dans la coordination et la concentration des activités. La coordination régulière avec le secteur de la construction a en outre été introduite dès 2011 afin de mieux travailler ensemble dans le cas de campagnes communes.

Des conférences de branches se tiennent dans toutes les branches importantes. Quand les dates et le contenu le permettaient, certaines ont même été regroupées mais les différent-e-s délégué-e-s ne pouvaient bien sûr statuer que sur leur propre CCT. La participation aux conférences professionnelles a été très diverse. Elle a été totalement insuffisante dans les branches de la menuiserie et de la construction en bois de Suisse Alémanique et du Tessin ainsi que pour les couvreurs, dans la branche de l'isolation et de la construction métallique. Il n'existe plus guère de structures Unia régionales dans ces branches et le syndicat n'a pu y rallier que peu de nouveaux militant-e-s. Dans la branche des peintres et plâtriers en revanche, elle est d'un bon niveau constant et elle connaît une augmentation réjouissante dans les branches de l'électricité et des techniques du bâtiment. Nous y comptons déjà des groupes locaux sporadiques qui fonctionnent bien et le développement de réseaux de militant-e-s avance lentement mais constamment. En ce qui concerne le réseautage entre les militant-e-s, les arts et métiers ont aussi organisé des rencontres Unia Forte dans les branches de l'électricité et des techniques du bâtiment ainsi que pour les peintres et plâtriers.

Les instances réglementaires et l'assemblée des délégué-e-s du secteur ont rempli leur mission. Celle-ci a été enrichie du point de vue thématique par des sujets syndicaux ou sociopolitiques. On peut constater ici avec satisfaction que la participation s'améliore sans cesse.

Protection de la santé et sécurité du travail

Unia a lancé au cours de la période sous revue un projet intersecteurs pour la protection de la santé et la sécurité du travail. Dans un premier temps, certains militant-e-s de différentes branches ont

été interrogés dans le cadre d'entretiens exhaustifs pour localiser les principaux problèmes dû à l'aménagement sur le lieu de travail. Il est apparu que le levage et le port de charge lourdes faisaient partie des principales contraintes et que beaucoup de travailleuses et travailleurs ont dû abandonner prématurément leur profession pour cette raison. Il n'est pas rare que les grues ne soient plus en service et que les ascenseurs installés ne fonctionnent pas encore lorsque les menuisiers, les électriciens, les carreleurs, les installateurs sanitaires, les peintres ou les plâtriers/ères entament leur travail. Les mesures individuelles touchant au comportement ne suffisent pas pour résoudre ce problème. Une amélioration ne sera possible que si la protection de la santé est prise en compte dès la conception d'un projet de construction. Les présidents des organisations patronales du second œuvre se sont montrés intéressés par un projet pilote commun pour s'attaquer aux problèmes. Un projet concret a été élaboré en association avec la Suva et le Seco. Le financement a été pris en charge par les commissions paritaires. Une étude approfondie sera désormais réalisée dans une première phase. Les connaissances doivent être approfondies à l'aide d'exemples pratiques de chantiers. Des mesures concrètes doivent ensuite être élaborées. La question de savoir si celles-ci doivent être érigées en directives obligatoires, par ordonnance ou sous la forme d'une norme SIA (Société suisse des ingénieurs et des architectes), n'est pas encore tranchée.

Formations CCT

Pour pouvoir correctement conseiller les membres d'Unia et défendre leurs droits, les secrétaires syndicaux/ales doivent bien connaître les CCT applicables. C'est à cet effet que des formations CCT ont été proposées. Il est évident que des conventions ne valent que par la qualité de leur exécution et de leur application, C'est la raison pour laquelle Unia est particulièrement attaché à des formations dans ce domaine. On ne peut en effet combattre les infractions aux conventions collectives que si on parvient à les déceler.



2 septembre 2009 Un jugement du Tribunal fédéral renforce la lutte d'Unia contre le harcèlement sexuel. Un gérant d'un McDonalds à Suhr (AG) doit verser une indemnité de 1.500 francs à une employée.



4 septembre 2009 La protection contre les licenciements antisyndicaux est totalement insuffisante en Suisse. Unia lance une campagne pour demander au Conseil fédéral de tenir ses engagements internationaux de mieux protéger les militant-e-s syndicaux.



19 septembre 2009 Au moins 30 000 personnes manifestent à Berne contre le démantèlement social et le vol des rentes. Ils exigent que le gouvernement et la majorité parlementaire luttent une fois pour toutes contre la crise au lieu de la prolonger.

Secteur de l'industrie : garder le cap dans la tourmente

Unia est fortement enraciné dans le secteur de l'industrie. Ces quatre dernières années, le syndicat a en grande partie pu éviter une dégradation des conditions de travail et ce, en dépit de la crise financière et des turbulences monétaires. Unia a obtenu des progrès dans certaines CCT, notamment dans la protection contre les licenciements antisyndicaux. Nous avons aussi obtenu un succès remarquable dans la lutte contre la fermeture du site de Novartis à Nyon.

Au moment où les négociations salariales s'ouvraient en 2008, les lourds nuages de la crise financière apparaissaient déjà à l'horizon. Grâce aux excellents résultats d'un grand nombre d'entreprises industrielles, Unia a malgré tout obtenu de bons accords salariaux. Des augmentations en souffrance depuis longtemps et une compensation équitable du renchérissement ont été négociées. Le fait de pouvoir accroître la proportion des augmentations générales par rapport aux augmentations individuelles a été une très bonne nouvelle. Des progrès ont aussi été réalisés en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes.

Les années de crise

L'effondrement de la conjoncture dans le sillon de la crise financière et la surévaluation du franc suisse ont mis de nombreuses entreprises exportatrices en difficulté. Certaines ont cependant aussi tenté d'exploiter la situation économique pour prendre des mesures de réduction affectant le personnel et ce, malgré des bénéfices nets parfois considérables. Le secteur de l'industrie et ses militant-e-s ont dû se battre contre l'application abusive de l'article dit «de crise» et contre des baisses de salaire. Il a aussi fallu faire barrage aux tentatives de certaines entreprises d'aligner les salaires sur le cours de l'euro, voire même de les verser en euros. Dans l'ensemble, Unia a pu éviter de nombreuses dégradations mais a sporadiquement aussi dû faire de douloureuses concessions.

Ces derniers temps, la place industrielle suisse est aussi menacée par la stratégie mondialisée des grands groupes tels que Novartis ou Merck qui cherchent à maximiser leurs milliards de bénéfices au mépris de leurs employé-e-s. Unia est



Mars 2009 : les travailleurs de l'industrie dénoncent les responsables de la crise à Berne.

pourtant parvenu à damer le pion à Novartis. La fermeture de son usine de Nyon a ainsi été évitée. A l'heure du bouclage de ce rapport, un violent conflit à l'issue incertaine est en cours autour de l'entreprise pharmaceutique Serono à Genève, rachetée par Merck.

Conventions collectives et campagnes

Diverses conventions collectives de travail ont été renégociées et signées durant la période sous revue. Outre des augmentations des salaires et l'amélioration des salaires minimums, Unia a surtout obtenu une meilleure protection contre le licenciement des militant-e-s exerçant une activité syndicale.



22 septembre 2009 Les quelques 100 employé-e-s de Studer Professional Audio Sàrl à Regensdorf (le renommé Studer Revox) font grève. Ils protestent contre le transfert des unités de production à l'entreprise Soundcraft en Angleterre.



30 septembre 2009 Murad Akincilar, syndicaliste d'Unia et militant des droits humains a été arrêté sans aucun motif à Istanbul. Convaincus de son innocence, ses collègues et amis constituent un comité de soutien exigeant sa libération immédiate et inconditionnelle.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur de l'industrie



Automne 2011: les 760 employé-e-s de Novartis à Prangins (VD) se battent avec succès contre la fermeture de leur site de production.

L'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM)

Avec son «pacte pour une Suisse productive», Unia entend réaliser un changement de cap énergétique et une reconversion écosociale de l'économie. Les entreprises suisses doivent être des pionnières et créer des emplois industriels en Suisse. Le franc suisse surévalué a donné beaucoup de fil à retordre à la branche MEM. Unia y a répondu en lançant à l'été 2011 une pétition réclamant un taux de change de 1,40 franc pour un euro. Plus de 2000 travailleuses et travailleurs l'ont signée en l'espace de quelques semaines. Les signataires ont demandé à la Banque nationale suisse et au Conseil fédéral d'enfin agir pour détourner la menace de voir des milliers d'emplois supprimés dans l'industrie suisse des machines. A partir du début de l'année 2011, de plus en plus d'entreprises de l'industrie MEM ont cherché à se défaire du coût de la crise de l'euro sur le dos des salarié-e-s. Elles ont tenté d'imposer des augmentations de la durée de travail et des heures de travail gratuites tout en payant les salaires des frontalier-e-s en euros. Mais les employé-e-s ont souvent su faire barrage à ces mesures aux côtés d'Unia.

■ Le personnel de l'entreprise d'équipements électriques Trasfor à Monteggio, au Tessin a pu éviter une augmentation gratuite de la durée de travail de 2,5 heures et l'alignement des salaires sur le cours de l'euro.

■ Grâce à la vive opposition des salarié-e-s et d'Unia, la direction du groupe industriel Georg Fischer (GF) n'est pas parvenue à imposer son augmentation de la durée du travail.

■ A Tesa non plus, les salarié-e-s n'auront pas à travailler davantage sans compensation salariale comme l'entreprise l'avait annoncé.

Un renouvellement de convention important a été négocié avec la société Stadler Rail durant la période sous revue. Avec cet accord d'entreprise, des salaires minimums situés entre 4000 et 6000 francs par mois ont pour la première fois été inscrits dans une CCT. Cette CCT est en outre un signal fort pour le renouvellement prochain de la CCT de l'industrie MEM. Cette dernière expire à la mi-2013 et doit par conséquent être renégociée. Or ces négociations sont cruciales pour tout le secteur de l'industrie d'Unia. Plus de 1500 employé-e-s d'entreprises MEM ont déjà participé à une large enquête sur la prévention des accidents et la protection de la santé. Les résultats seront pris en compte dans les négociations conventionnelles. Ce renouvellement de convention collective est une priorité absolue pour Unia car il s'agit de la plus importante et de la plus grande CCT de Suisse.

Industrie chimique et pharmaceutique

La branche chimique et pharmaceutique demeure l'une des branches exportatrices les plus importantes et les plus profitables de Suisse. Pourtant, les bénéfices record réalisés n'ont pas eu d'impact positif sur l'évolution de l'emploi. Comme Clariant, Roche, Huntsman et récemment Merck Serono, Novartis a été l'exemple le plus flagrant de recherche du profit maximal sur le dos des travailleuses et travailleurs. Ce groupe a annoncé en octobre la suppression de 2000 emplois dans le monde dont 1080 à Bâle et à Nyon. La réaction du personnel a été vive: deux grandes manifestations ont été organisées à Bâle et à Nyon avec le soutien du syndicat Unia. En l'espace de sept semaines, plus de 16000 signatures ont été récoltées dans toute la Suisse pour une pétition contre les réductions d'effectifs et la fermeture de l'unité de Nyon.



30 septembre 2009 Plus de 300 employé-e-s d'Agie Charmille organisent un piquet de protestation pour refuser les 168 licenciements prévus, suite au projet de délocaliser la production au Tessin. La lutte se poursuivra pour revendiquer un vrai plan social.



2 octobre 2009 La construction se porte comme un charme. Les maçons et artisans exigent leur part bien méritée: une augmentation de 120 francs. Une vingtaine de chantiers marquent une pause de protestation.



5 octobre 2009 300 travailleurs d'Agie-Charmilles à Meyrin (GE) débrayent contre la menace de la fermeture du site et l'annonce de 168 licenciements.



Une journée de grève d'avertissement a aussi eu lieu le 16 novembre 2011 dans le canton de Vaud, Grâce à la grève, à la solidarité exemplaire entre «cols bleus» et «cols blancs», aux excellentes propositions émanant du personnel, au soutien de la population et des politiques ainsi qu'à la présence quotidienne d'Unia dans l'entreprise, Unia a en définitive pu éviter la fermeture du site et l'ensemble des licenciements à Nyon. C'est là un succès historique pour le syndicat et ses membres. A l'heure du bouclage de ce rapport, il reste à espérer que la forte mobilisation et les mesures de lutte des salarié-e-s de Merck Serono à Genève où 1500 suppressions de poste sont prévues seront également payantes.

Une nouvelle convention d'entreprise a été négociée pour la société de services Johnson Controls qui avait quitté la convention de la chimie bâloise. Celle-ci prévoit un large champ d'application, désormais à l'ensemble du personnel. Certaines améliorations escomptées ont toutefois été atteintes: la proportion maximale d'intérimaires a été limitée, un salaire minimum a été fixé et la protection contre le licenciement des membres de la commission du personnel a été renforcée. Une protection contre le licenciement de ce type a aussi été instaurée dans le nouveau contrat unique pour BASF. Parallèlement, son champ d'application a été étendu au site d'Evionnaz et le congé de paternité a été porté à 10 jours comme pour Johnson Controls. Il y a aussi eu des avancées dans les négociations salariales avec Givaudan et Cilag à Schaffhouse qui ont permis entre autre une augmentation des jours de vacances. Avec sa protection contre le licenciement de la représentation du personnel, la CCT Cilag renouvelée a été un précurseur important dans l'industrie.

A l'automne 2011, la Commission de branche Chimie/pharma a par ailleurs décidé de résilier la convention collective de référence de la chimie bâloise (CCT VBPCD). Sous le slogan «CCT Forte, plus de protection pour tous», les négociations du printemps 2012 ont abouti à l'amélioration de la protection contre le licenciement en cas de licenciements collectifs: pour la première fois, la CCT prescrit aussi des délais de préavis en plus des délais de congé ordinaires en cas de licenciement collectif.

Horlogerie

Pour l'horlogerie, l'année 2011, en particulier, a été caractérisée par une très forte croissance. Cependant, les négociations ont été plus difficiles que les précédentes malgré l'excellente situation économique. Des progrès importants ont néanmoins été faits:

- La participation des employeurs aux coûts d'assurance maladie est augmentée.
- Les allocations familiales pour enfants et jeunes en formation augmentent de 30 francs par mois.
- En fonction de la région, les salaires d'embauche minimum reçoivent un coup de pouce entre 80 et 117 francs par mois.
- Le congé de paternité est porté de trois à cinq jours.
- Des solutions de retraite anticipée de qualité existent désormais.

Industrie alimentaire

En 2011, cette branche a résisté à la crise grâce à la consommation intérieure. Le franc fort a certes pesé sur les marges mais il n'y a pas eu à déplorer de fermetures d'entreprises majeures ni d'augmentations générales de la durée du travail. La fermeture de l'entreprise Biomill, filiale de Fenaco, à Granges-Marnand, n'a certes pas pu être évitée mais, grâce à la grève, la première dans une entreprise Fenaco, nous avons obtenu une solution

Automne 2009:
les employé-e-s de Studer Revox à Regensdorf obtiennent un meilleur plan social et l'arrêt de la restructuration.



15 octobre 2009 Unia présente son «pacte pour une Suisse productive» destiné à la reconversion écosociale du pays. Un fonds constitué d'avoirs du 2^e pilier allouerait jusqu'à 30 milliards de francs à une production industrielle novatrice et durable.



17 octobre 2009 Nouvelle victoire d'Unia dans sa lutte contre les ouvertures dominicales des magasins: le Tribunal fédéral confirme que le travail du dimanche est interdit dans le canton de Fribourg, désavouant la pratique d'autorisations trop libérale des autorités fribourgeoises.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur de l'industrie



Merck Serono veut supprimer 1500 emplois à Genève pour faire encore plus de profits: les employé-e-s en colère s'y refusent.

pour les personnes concernées sous la forme d'un très bon plan social. Un autre conflit s'est joué à Wander SA où les conditions de travail en général et la CCT d'entreprise étaient sur la sellette. Il a certes fallu faire des concessions mais grâce à la protection contre le licenciement des militant-e-s et à d'autres améliorations, la CCT a pu être sauvagée. La CCT Chocosuisse a été signée avec des améliorations, la CCT de la brasserie est sur le point d'être signée ainsi que la CCT Nestlé à Bâle. Avec la CCT Wander déjà mentionnée, ces nouvelles CCT posent de nouveaux jalons en matière de protection des militant-e-s. Les négociations avec Fenaco et Nestlé à Konolfingen ont, quant à elles, été difficiles. Unia a toujours pour objectif de conclure une CCT nationale pour toutes les entreprises Nestlé.

et sur les salaires en relation avec le franc fort ainsi que la préparation du renouvellement de la CCT MEM qui expire fin juin 2013 ont été des points importants à l'ordre du jour. Le 16 septembre 2011, la conférence de branche a en outre élu le nouveau comité de branche de l'industrie MEM. Le développement continu des structures de militant-e-s a été payant dans le secteur de l'industrie. Unia dispose désormais dans toutes les branches de comités actifs de branche émanant de la base et des militant-e-s sont présents dans toutes les délégations de négociations. Un objectif important fixé par le dernier congrès Unia de Lugano a ainsi été atteint et mis en œuvre. Il est particulièrement réjouissant de voir de plus en plus de collègues prendre des fonctions actives au sein du secteur.

Les membres actifs associés aux décisions

Durant la période sous revue, les comités nationaux des branches de l'industrie se sont réunis au moins quatre fois par an et les conférences de branche deux fois. Entre 160 et 200 délégué-e-s ont par exemple assisté à chaque conférence de l'industrie MEM. La pression sur la durée du travail

Evolution de l'effectif des membres:

Objectif du congrès pour le secteur de l'industrie Unia		
	Objectif	Effectif
2009	-1500	-870
2010	-1000	-1381
2011	-500	-1028
30.6.2012	0	-215



23 octobre 2009 Les huit secrétaires syndicaux d'Unia Neuchâtel, prévenus de calomnie, diffamation et de violation de domicile, sont tous acquittés par le tribunal de police de La Chaux-de-Fonds. La diffusion d'un tract en 2007 sur la voie publique était en cause.



28 octobre 2009 Le Comité central d'Unia décide de lancer une initiative syndicale sur un salaire minimum légal: elle doit renforcer les minimas existants dans le système conventionnel et instaurer un filet de sécurité dans les branches sans CCT.



6 novembre 2009 Le groupe américain Harman améliore finalement le plan social pour les 35 employé-e-s licenciés de Studer à Regensdorf (ZH) et retire ses plans visant à démanteler d'autres départements.

Secteur tertiaire : Développement réussi

Trois personnes sur quatre travaillent aujourd'hui dans les services en Suisse. C'est pourquoi Unia a renforcé le développement syndical dans les professions du tertiaire privé. Le secteur tertiaire connaît aujourd'hui la plus forte croissance de l'effectif de membres au sein d'Unia et présente, en tant que secteur d'avenir, un fort potentiel de progression.

Le secteur tertiaire privé suisse emploie près de deux millions de personnes. La moitié des actifs exercent aujourd'hui une profession de services dans l'économie privée. Ce sont les femmes qui représentent la majeure partie de ces effectifs. Parmi les plus grandes branches, on compte le commerce, l'hôtellerie-restauration ainsi que les services aux entreprises et aux particuliers. Avec 320 000 salarié-e-s, soit 8% des actifs, le commerce de détail est l'une des plus grandes branches de Suisse. Ce secteur d'activité a pourtant perdu près de 10 000 emplois entre 2008 et 2011. Il en a résulté une forte augmentation de la charge de travail et du stress sur les employé-e-s qui restent. A cause de la crise, la branche de l'hôtellerie-restauration a elle aussi accusé un recul de l'ordre de 18 000 personnes ces quatre dernières années. Elle emploie cependant toujours environ 220 000 personnes.

CCT signées par Unia dans le secteur tertiaire et nombre de personnes assujetties en 2011 (sélection)

Commerce de détail	env.	85 000
Coop Suisse	env.	37 000
Non-Food Genève	env.	3 000
CCT cadre de Genève (étendue)	env.	18 000
Lausanne (CCT étendue)	env.	8 000
Nyon (extension en suspens)	env.	1 000
Neuchâtel (extension en suspens)	env.	7 000
Valais (situation bloquée)	env.	10 000
Magro-Casino	env.	500
Foxtown-TI	env.	600
Payot	env.	400
Boutiques de stations-service: SG (520), LU (150), FR (230) (étendues)	env.	900

Hôtellerie-restauration (CCT étendue)	env.	220 000
CCNT de l'hôtellerie-restauration	env.	220 000
Elvetino	env.	700

Sécurité (CCT étendue)	env.	16 000
------------------------	------	--------

Transports	env.	
Autotransporti TI	env.	420
Transitaires Genève	env.	550
Transport et déménagement Genève	env.	1 000
Aéroport d'Agno	env.	100
Taxis de Bâle-ville	env.	400

Location de services (CCT étendue et entrée en vigueur au 1.1.2012)	env.	270 000
Dont dans le secteur des services >	env. 40%	env. 108 000

Culture et loisirs	env.	800
Salles de spectacle, théâtres: Bâle, Berne, St-Gall, Zurich, Bienne-Soleure	env.	400
Opéra de Zurich (personnel technique de scène)	env.	400

L'évolution de l'effectif de membres est très encourageante dans le tertiaire. C'est en effet le seul secteur d'Unia qui a progressé chaque année. Unia a recruté en moyenne 6832 nouveaux membres par an dans les métiers du tertiaire et connaît un solde positif de l'ordre de 5000 membres dans la période sous revue. La moitié de ces membres travaillent dans les deux branches stratégiques de

La moitié des membres dans le secteur tertiaire sont des femmes. La problématique de l'égalité y revêt une grande importance.



17 novembre 2009 Le nouveau contrat unique d'Huntsman Valais contient quelques avancées sociales importantes. Il propose un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale, une protection accrue contre les licenciements, à un contrôle plus étroit du travail temporaire.



19 novembre 2009 Unia réussit à introduire un modèle de retraite anticipée exemplaire chez le fabricant de matériel d'imprimerie Wifag qui doit licencier: une garantie de l'emploi est garantie dès 57 ans, une rente-ponte accordée de 58 à 59 ans et la retraite anticipée à 60 ans.



26 novembre 2009 Près d'une centaine de jeunes de toute la Suisse manifestent à Berne contre le démantèlement de l'assurance chômage.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur tertiaire



l'hôtellerie-restauration et du commerce de détail. Les effectifs de membres sont constants dans la branche transports/logistique et en légère augmentation dans les branches de la coiffure et de la sécurité. On notera une forte augmentation dans le domaine des instituts sociaux et des soins privés. Plus de la moitié des membres d'Unia dans le secteur tertiaire sont des femmes. Leur proportion est aujourd'hui de 54 % (état en 2011), ce qui contribue fortement à féminiser le syndicat.

Le développement syndical et la présence continue dans les entreprises a été au cœur des efforts de ces dernières années. Unia entend agir comme une «force de l'intérieur» et construit de ce fait un réseau de militant-e-s actifs dans des entreprises clés. Pour cela, Unia recourt à de nouvelles approches telles que l'«organizing».

CCT et campagnes

Malgré des succès continus, seule une petite partie des actifs sont syndiqués dans le tertiaire privé. Unia est partenaire social de diverses branches. Dans le tertiaire, les conditions de travail sont souvent plus précaires et les salaires plus faibles que dans les autres branches qui sont, par tradition, plus fortement organisées. C'est la raison pour laquelle un syndicat fort est nécessaire dans ce secteur. Le travail à temps partiel, la rémunération à l'heure ou le travail sur appel sont monnaie courante dans les services. Il va donc de soi que le développement syndical dans le secteur tertiaire et auprès des femmes est une priorité pour Unia. Grâce à Unia, l'initiative sur les salaires minimums «Pour la protection des salaires équitables» a été lancée et déposée avec succès au mois de janvier 2012. Cette initiative constitue un jalon important: 400 000 travailleuses et travailleurs, la plupart

dans le tertiaire et en grande majorité des femmes, bénéficieraient de salaires minimums plus élevés.

Le 13^e salaire dans la nouvelle CCT de l'hôtellerie-restauration

Avec près de 220 000 personnes soumises, la CCNT étendue de l'hôtellerie-restauration est la plus grande CCT de Suisse. La nouvelle CCNT a été introduite en deux temps (2010 et 2012). La généralisation du 13^e salaire à l'ensemble des effectifs de la branche a été un succès de taille pour Unia. Cette amélioration a été mise en place malgré la crise financière et le franc suisse fortement surévalué. Le franc fort a causé à l'hôtellerie-restauration de sérieuses pertes en termes de nuitées et de chiffre d'affaires.

Grâce à Unia, la nouvelle CCNT permet les avancées suivantes:

- Un 13^e mois de salaire généralisé dès 2012
- La formation continue par le biais du fonds de la CCNT (prise en charge des frais de cours et d'examen ainsi que compensation du salaire)
- Grâce à la campagne «La formation, ça paie», Unia se bat pour que le plus grand nombre possible de collaboratrices et collaborateurs puissent se perfectionner. Un millier d'entre elles/eux doivent être soutenus chaque année avec une enveloppe d'environ 6 millions de francs.
- La saisie du temps de travail a été nettement améliorée grâce au bilan mensuel des heures supplémentaires, à des contrôles renforcés et à des sanctions. Une entreprise sur trois ne disposait pas de système de saisie du temps de travail en 2009. Unia a demandé très rapidement des mesures contre la surévaluation spéculative du franc suisse mais la Banque nationale suisse n'a introduit un taux plancher de 1,20 franc pour un euro qu'en septembre 2011. Unia défend conjointement avec le Syndicat du personnel des transports SEV le personnel de l'entreprise de restauration ferroviaire Elvetino (filiale des CFF). Grâce au syndicat, les salaires effectifs et minimums ont été graduellement améliorés sur plusieurs années, les dernières augmentations étant de 80 francs (2,3%) en 2011 et de 60 francs (1,6%) en 2012. Dans la lutte pour l'égalité des salaires



4 décembre 2009 Unia publie une brochure contre le harcèlement sexuel en 8 langues et demande aux employeurs ainsi qu'au législateur de prendre des mesures efficaces contre ce phénomène qui touche une femme sur trois et un homme sur dix pendant leur vie professionnelle.



5 décembre 2009 Les assistant-e-s en pharmacie protestent contre l'association patronale neuchâteloise des pharmaciens qui refuse de négocier leurs salaires.

BOBST

8 décembre 2009 Environ 200 licenciements évités sur 300 annoncés chez Bobst grâce à l'énorme travail fourni par les commissions du personnel et Unia. Les 1600 salarié-e-s réunis en assemblée générale à Mex plébiscitent le résultat obtenu.



homme-femme, Unia a su convaincre McDonald's d'analyser ses salaires et de participer au dialogue national sur l'égalité des salaires.

Commerce de détail: meilleures conditions de travail grâce à une CCT

Dans le commerce de détail, la productivité a augmenté de 23% entre 2000 et 2009. Un personnel moins nombreux doit travailler davantage et le stress a considérablement augmenté. La branche doit en outre faire face à des défis structurels. Avec le rachat de Carrefour et de Denner, Coop et Migros, leaders du marché, ont gagné des parts de marchés supplémentaires. La tendance aux modèles de filialisation et d'externalisation tels que les franchises a le vent en poupe. Les boutiques de station-service et de proximité («convenience shops») sont en pleine expansion tandis que les détaillants alimentaires indépendants perdent du terrain. L'arrivée sur le marché des hard-discounteurs Aldi (2005) et Lidl (2009) met la pression sur les prix comme sur les conditions de travail. Le franc fort entraîne une perte de chiffre d'affaires, notamment dans les régions frontalières.

50% environ des salarié-e-s du commerce de détail sont protégés par une CCT. Unia est signataire de plusieurs CCT qui couvrent approximativement 85 000 personnes. Le syndicat est parvenu à améliorer concrètement les conditions d'embauche d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs.

- Unia a obtenu que Coop convertisse plus de 1600 contrats de travail à l'heure en contrats fermes à temps partiel. La CCT court jusqu'en 2012.

- Au cours de ces quatre dernières années, des augmentations générales de salaire de 9,65% ont été négociées avec Coop. Les salaires inférieurs à 4000 francs ont même connu une progression supérieure à la moyenne de 10,3%. Après des relèvements massifs des salaires minimums de 54% entre 1998 et 2012, le salaire minimum est aujourd'hui de 3700 francs pour les employé-e-s non qualifiés et de 4000 francs pour les employé-e-s qualifiés.

- Avec la nouvelle stratégie logistique Coop, des conditions d'embauche équivalentes sont proposés à toutes les personnes concernées.

- Lors des négociations conventionnelles avec le centre commercial Foxtown au Tessin, Unia a ob-

tenu de nettes avancées en matière de protection contre les licenciements antisyndicaux.

Unia a rejeté la CCT avec le hard-discounteur allemand Lidl parce que celle-ci restreignait massivement les droits syndicaux et ceux des salarié-e-s. Face à la Migros, Unia a combattu les dégradations de la caisse de pension, des réductions des allocations pour travail de nuit et par équipes à Chocolat Frey et a dénoncé les allongements des horaires de travail. Unia a aussi renforcé sa présence à la Migros à Genève et au Tessin grâce à des projets de développement syndical.

Succès contre l'ouverture des commerces 24h sur 24

Unia a combattu l'extension des horaires d'ouverture des commerces aux côtés des salarié-e-s et le succès a été au rendez-vous: Unia a gagné ces dernières années neuf votations sur dix sur ce thème dans les communes et les cantons. Unia est aussi parvenu à faire barrage à des détériorations dans certains magasins (comme lors de la lutte contre le travail de nuit pour les inventaires à Manor). Le syndicat s'est élevé systématiquement contre l'assouplissement de la loi sur le travail pour les régions dites touristiques ou contre les dispositions spéciales pour les boutiques des stations-service.

Un CTT dans l'économie domestique

La nouvelle CCT étendue de la branche de la coiffure (2010-2012) a mis fin au vide conventionnel en enravant une érosion des conditions d'embauche et le dumping salarial. Les employeurs ont pourtant refusé en mai 2012 le résultat des négociations pour une nouvelle CCT 2013 comportant une cinquième semaine de vacances généralisée et un relèvement de salaires minimums.

Dans la branche en pleine croissance de la sécurité, 16 000 personnes sont soumises à la CCT étendue. Unia négocie actuellement une nouvelle CCT avec l'association professionnelle ASSE. Le syndicat met l'accent sur un système de salaires plus simple selon les fonctions, ce qui est censé améliorer le contrôle et le respect du dispositif. Les négociations s'avèrent très difficiles. Unia veut aussi obtenir des CCT dans les transports/logistique malgré l'opposition d'Astag et des Routiers suisses.



15 décembre 2009 Unia lance son calculateur de vol de rentes à la conférence de presse des partisans de la baisse du taux de conversion qui passera en votation le 7 mars 2010. Economiesuisse et le lobby des assurances vont investir une dizaine de millions dans la campagne.



14 janvier 2010 Unia salue la victoire des travailleurs de Swissport. Après 11 jours de grève, un accord satisfaisant pour les travailleurs a été conclu le 12 janvier 2010. Ils auront 200 francs de salaire en plus.

Conventions collectives et politique syndicale

Secteur tertiaire

Une percée a été réalisée dans l'économie domestique. Unia a lutté avec succès pour offrir de meilleures conditions de travail au nombre croissant de salarié-e-s travaillant dans les ménages privés (nettoyage, soins, etc.). Le contrat-type de travail pour l'économie domestique est en vigueur depuis 2011. Il fixe des salaires minimums obligatoires entre 18,20 et 22 francs de l'heure (selon le niveau d'expérience). Unia veille aussi à l'application de ces salaires minimums. Le syndicat est ainsi intervenu auprès du prestataire privé de soins à domicile Home Instead qui s'est retrouvé dans l'obligation de verser des arriérés de salaire. Unia est actuellement en pourparlers pour instaurer une CCT sectorielle dans la branche des soins non médicaux.

Le groupe Navigation de haute mer, fort d'environ 700 membres, a été transféré à la mi-2011 au syndicat Nautilus qui opère à l'échelon transnational. Les membres de Nautilus bénéficient d'une meilleure protection, d'une plus forte présence syndicale et d'une meilleure défense de leurs intérêts.

«Santé au travail – Nous y avons droit»

C'est avec une campagne pour la santé que le syndicat Unia a répondu à l'accroissement des contraintes et du stress au travail. Les interventions ont porté entre autres sur les thèmes de l'absence de lumière du jour, du respect des horaires de travail, de la protection des travailleurs/euses face aux nuisances sonores, aux courants d'air et aux fluctuations des températures ainsi que sur le flicage («mystery shopping»).

1^{er} mai 2009: plus de postes, de protection contre les heures supplémentaires et de salaire, voilà ce qu'ont obtenu les vendeuses de la station-service SPAR.



La lutte est payante dans les services

La pression sur les conditions d'embauche dans la vente est forte mais des succès sont possibles quand les salarié-e-s se défendent avec Unia. Et ils ont fait face avec un nombre croissant d'actions et de grèves: 20 personnes en grève à la station-service SPAR à Heimberg (BE), ont notamment obtenu une amélioration des salaires. Des vendeuses de Mode Discount à Genève ont arraché un plan social décent grâce à une grève. Des employé-e-s de la boutique de station-service Tamoil Fair Express à Genève ont fait valoir leurs droits.

Le personnel a aussi eu gain de cause dans l'hôtellerie-restauration. Citons l'exemple des coursiers de Speedy Pizza qui ont fait grève à Lugano pour être eux aussi soumis à la CCNT. Les employé-e-s du fast-food Cindy à Bâle (Mövenpick) ont obtenu un plan social au prix d'une grève d'avertissement. Il y a eu encore d'autres actions de protestation et de grève à Lolipop à Bâle, au centre de distribution Valrhône à Bussigny, à DHL Express et Pathé Cinéma à Genève, à PAM au Valais, à la «Halle aux chaussures» et à Seniocare.

Développer et renforcer le secteur

Il existe des structures de branche opérationnelles dans le commerce de détail, dans l'hôtellerie-restauration, dans la sécurité et dans les transports/logistique. Les conférences Coop régulières sont l'expression même d'un développement syndical efficace auprès du grand distributeur. Une coordination nationale du personnel de scène s'est tenue pour la première fois. Unia a renforcé le réseau de militant-e-s dans le tertiaire. Les délégué-e-s du secteur se réunissent régulièrement en assemblée. Le nouveau groupe de développement du tertiaire qui accompagne les régions avec la direction nationale du secteur a fait ses preuves.

Réseaux internationaux

Unia dispose de bons réseaux internationaux dans le tertiaire. Notre syndicat a ainsi participé activement à l'adoption d'une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) intitulée «Travail décent pour les travailleurs/euses domestiques». Enfin, Unia fait partie d'une large «alliance pour le dimanche» de l'organisation faïtière syndicale UNI Commerce Europe.



21 janvier 2010 Unia a réussi à limiter les dégâts pour les 150 salarié-e-s de BNB Concept à Duiller (VD). L'entreprise qui a fait faillite laissait entre un et trois mois d'arriérés de salaires. Ils ont au moins obtenu leur 13^e salaire, mais pas les salaires en souffrance.



1 février 2010 Unia mène une campagne d'information sur les intempéries dans la construction. Les employeurs doivent appliquer les dispositions prévues par la CN et protéger la santé des travailleurs quand les conditions météorologiques sont extrêmes.

3. Campagnes efficaces



Campagnes politiques depuis le dernier congrès

Le syndicat défend les intérêts de ses membres sur le terrain politique. Au cours de la dernière mandature, Unia a ainsi soutenu un grand nombre d'initiatives et de référendums. Grâce à son engagement politique, Unia a beaucoup obtenu et initié des mouvements politiques.

Le syndicat Unia défend les intérêts de ses membres non seulement au travail mais aussi sur le terrain politique. Unia s'est battu sur de nombreux projets soumis à votation, parfois en première ligne, contre le démantèlement de l'assurance chômage et le vol des rentes, pour une redistribution plus juste des richesses, pour de bonnes institutions sociales et contre la recrudescence de la xénophobie. Pour ce faire, Unia a en général coopéré étroitement avec l'Union syndicale suisse, ses syndicats membres et d'autres mouvements sociaux.

Retraite flexible pour tout le monde

La votation sur l'initiative «Pour un âge de l'AVS flexible» a eu lieu à l'automne 2008. Le syndicat Unia avait à lui seul récolté plus de la moitié des signatures nécessaires. Elle demandait un âge de départ en retraite flexible pour tout le monde dès 62 ans. Il est vrai que beaucoup de monde part déjà en retraite anticipée sous réserve de pouvoir

se le permettre. C'est donc un privilège de riches. Mais, comme par hasard, ceux qui font un travail physique et pénible ont rarement les moyens financiers nécessaires. C'est à cette injustice que l'initiative des syndicats voulait mettre fin. Même les personnes avec des revenus faibles ou moyens devaient avoir la possibilité de partir en retraite à 62 ans sans perte de rente. Malheureusement, le peuple a rejeté cette initiative qui a obtenu seulement 41,4% de «oui». L'initiative a malgré tout eu un certain succès: elle a été acceptée dans les cantons du Tessin, de Genève, de Neuchâtel et du Jura. Elle a en outre contribué à faire barrage à divers projets de révision à la baisse de l'AVS et à promouvoir des solutions de retraite anticipée dans les branches.

«Nous ne paierons pas votre crise !»

A l'automne 2008, la Confédération et la Banque nationale suisse ont sauvé l'UBS qui avait trop spéculé en bourse. Ils ont garanti 68 milliards de francs à cette grande banque. Les institutions financières ont fait partir des milliards en fumée à l'échelle mondiale, notamment les fonds des caisses de pension et de leurs assurés. La crise financière a aussi précipité l'économie réelle dans la crise. Dans toute l'Europe et en Suisse, les partis de droite ont exigé la réduction des dépenses sociales afin de compenser les dépenses consenties pour sauver les banques. Cela a incité le syndicat Unia à lancer une large campagne intitulée «Nous ne paierons pas votre crise!». Unia est monté au créneau avec l'Union syndicale suisse pour qu'on ne fasse pas payer la gabegie provoquée par la finance aux travailleuses et travailleurs. Cette mobilisation a eu pour point d'orgue la manifestation nationale du 19 septembre 2009 qui a rassemblé près de 30 000 personnes. Le slogan était «Du travail, des salaires et des retraites ! Non au profit et à la cupidité !»

2 juin 2009: des actions contre le relèvement de l'âge de l'AVS et contre le vol des rentes par les caisses de pension sont menées dans toute la Suisse.



4 février 2010 Les vendeuses de Mode Discount plus à Genève mènent un mouvement de grève pendant 6 jours contre leur licenciement. Un mouvement de solidarité s'est créé autour de la lutte courageuse de ces femmes pour leur dignité.



9 février 2010 Unia annonce une stabilisation de ses effectifs en 2009 à 196 000 membres, cela alors que la crise a fait rage et que la population dû se serrer la ceinture. Les membres augmentent d'année en année dans le tertiaire et parmi les femmes.



10 février 2010 Deux cent personnes défilent un froid glacial pour protester contre le pillage social à Moutier (BE), à l'appel du mouvement social interjurassien, dont Unia est une des chevilles ouvrières. Ils refusent que les politiques fassent payer la crise aux salarié-e-s.



Référendum contre la baisse des rentes

Le Parlement a décidé en décembre 2008 de réduire le taux de conversion des caisses de pension. Cette modification de la Loi sur la prévoyance professionnelle aurait entraîné une réduction sensible des rentes de l'ordre de 10%. Unia a lancé le référendum conjointement avec l'Union syndicale suisse contre ce vol injustifié de rentes. Le 8 avril 2009, trois mois environ après le lancement du référendum, les syndicats ont déposé à la Chancellerie fédérale près de 205 000 signatures en grande partie récoltées dans la rue par des syndicalistes actifs d'Unia.

Durant la campagne référendaire, les défenseurs de la modification de la loi, regroupés autour de l'organisation faitière Economiesuisse, ont tenté d'attiser l'inquiétude et la peur grâce à une campagne qui a coûté plus de dix millions de francs. Ils ont prétendu que les caisses de pension accusaient un déficit de rentes d'environ 600 millions de francs par an. Mais grâce à une campagne créative et dynamique, Unia et les autres opposants au vol des rentes ont pu démontrer sans ambiguïté que cette mesure ne saurait répondre aux problèmes des caisses de pension. Avec le

«calculateur de vol de rente» Unia a en outre développé un outil de campagne qui a beaucoup retenu l'attention du public en permettant aux électrices et électeurs de voir clairement combien ils perdraient s'ils votaient «oui». Le 7 mars 2012, le



8 avril 2009: l'engagement des militant-e-s se solde par la récolte de près de 205 000 signatures contre le vol des rentes.

peuple suisse a rejeté sans appel le vol des rentes avec 72,7% des suffrages. Ce succès a été rendu possible grâce à la participation de milliers d'actives syndicales à la campagne.

Contre le démantèlement de l'Assurance chômage (LACI)

En mars 2010, la majorité parlementaire a décidé de réviser la Loi sur l'assurance chômage. La nouvelle loi prévoyait entre autres que les salarié-e-s cotisent en tout 600 millions de francs de plus à l'assurance chômage et que, dans le même temps, les prestations aux sans-emploi soient réduites d'autant. De plus, les gros revenus devaient continuer de moins cotiser à l'assurance chômage que les revenus ordinaires. Sous le slogan «A eux les bonus, à nous les malus? Non au démantèlement de la LACI», les syndicats et d'autres forces sociales ont lancé un référendum qui a abouti avec tout juste 76 000 voix valables à la mi-juillet. Dans une campagne courte mais intense, les opposants à la révision LACI ont malheureusement échoué



13 février 2010 Alors qu'Economiesuisse et les compagnies d'assurances investissent des millions dans leur campagne, Unia peut compter sur des centaines de membres qui descendent dans les rues contre le vol des rentes.



26 février 2010 Une lettre ouverte contre les licenciements abusifs de militant-e-s syndicaux et de représentant-e-s du personnel signée par 1234 membre de commission du personnel est remise au Conseil fédéral par environ 200 militant-e-s.



4 mars 2010 Le plan social de Metalor à Neuchâtel a été nettement amélioré pour les 110 employé-e-s licenciés. Huit millions seront finalement mis à disposition, les indemnités ont été revues à la hausse, les préretraites facilitées et des mesures de reclassement définies.

Campagnes efficaces



de peu à convaincre la majorité du peuple de leurs arguments: le 26 septembre, la révision de la LACI était approuvée par 53,4% des suffrages. Le référendum a tout de même rendu la revendication d'un déplaçonnement des cotisations pour les hauts revenus susceptible d'obtenir une majorité. Elle a été prise en compte dans les délibérations ultérieures sur la loi.

23 janvier 2012: des syndicalistes déposent l'initiative sur les salaires minimums à la Chancellerie fédérale.



Initiative pour la protection de salaires équitables (initiative sur les salaires minimums)

En Suisse, une personne sur neuf travaille aujourd'hui pour un maigre salaire de moins de 3800 francs par mois. Bon nombre d'entre elles dépendent de l'aide sociale malgré un travail à plein temps. Ce sont très souvent les femmes qui travaillent pour des salaires honteusement bas qui ne permettent guère de vivre décemment. Or les syndicats se battent contre ce scandale depuis des années. Comme les conventions collectives de travail ne suffisent pas à elles seules pour combattre les très bas salaires, les syndicats ont lancé l'initiative sur les salaires minimums en janvier 2011. L'impulsion nécessaire est venue du congrès Unia de 2008 à Lugano, auquel la région de Genève avait soumis une proposition dans ce sens. L'initiative demande la mise en place en Suisse d'un salaire minimum légal de 4000 francs par mois ou de 22 francs de l'heure. Après une intense phase de récolte de signatures sous une forte participation du syndicat Unia, les syndicats ont déposé début mars 2012 environ 112 000 signatures valables à la Chancellerie fédérale. L'initiative est actuellement en suspens au Conseil fédéral. La votation pourrait avoir lieu au plus tôt en 2013.



Campagne contre la xénophobie

Lors du congrès extraordinaire du 4 décembre 2010 à Lausanne, les délégué-e-s Unia ont décidé de lancer une campagne contre la xénophobie. Avec la campagne «Sans nous, pas de Suisse», dont le coup d'envoi a été donné en août



7 mars 2010 72,7% des citoyens refusent la révision de la loi sur les caisses de pension (LPP) et stoppent ainsi la réduction de 10% des rentes du 2^e pilier. Une victoire historique pour Unia.



13 mars 2010 Quelques 8000 personnes manifestent à Berne pour l'égalité entre femmes et hommes et contre le démantèlement social aux dépens des femmes. Une cinquantaine d'organisations dont Unia ont appelé à manifester ce jour-là.



16 mars 2010 Une soixantaine de chauffeurs accompagnés d'Unia protestent contre une augmentation des horaires et de mauvaises conditions de travail. Ils remettent une lettre de protestation à l'ambassade de l'UE ainsi qu'au Conseiller fédéral Leuenberger.



2011, le syndicat, principale organisation des migrant-e-s de Suisse, s'oppose à l'agitation croissante contre les concitoyen-ne-s d'origine étrangère. La campagne met l'accent sur la contribution que les migrant-e-s apportent à la Suisse sur le plan professionnel, sociétal ou sportif.



Pour des primes d'assurance-maladie abordables

Les primes d'assurance maladie augmentent d'année en année. De nombreuses familles peinent à les payer. Aujourd'hui, les caisses maladies cherchent en priorité à faire des profits. Elles se débauchent mutuellement les assuré-e-s jeunes et en bonne santé, ce qui est aussi absurde que coûteux. L'initiative pour une caisse maladie unique et sociale entend mettre fin à ce fléau. A l'avenir tous les Suisses devraient être assurés auprès d'une caisse maladie selon le modèle de la Suva. Unia soutient l'initiative pour une caisse-maladie publique. Elle a été déposée avec succès en mai 2012 avec 120000 signatures et le peuple sera donc appelé à se prononcer sur cette question.

6 semaines de vacances pour tous

Les travailleuses et travailleurs sont de plus en plus efficaces d'année en année. Ils produisent encore plus de marchandises et fournissent encore plus de services dans le même temps de travail. Or les salaires sont à la traîne derrière la productivité. Avec l'initiative de Travail Suisse «6 semaines de vacances pour tous» soutenue par Unia, les salarié-e-s auraient récupéré une partie de ce qui leur revient. Malheureusement, cette ini-

tiative a été rejetée lors de la votation du 11 mars 2012.

Pour sortir du nucléaire

Depuis la catastrophe de Fukujima il est évident que les centrales nucléaires sont une bombe à retardement. C'est pourquoi le syndicat Unia soutient l'initiative «Pour sortir du nucléaire». D'ailleurs, la promotion des énergies alternatives et des mesures d'efficacité énergétique créeront des milliers d'emplois en Suisse.

A signer 2x maintenant!

Avantageuse et équitable: l'initiative pour une caisse-maladie publique

- Les primes des caisses-maladie affichent depuis longtemps - cette année encore - une hausse incontrôlée. Nous voulons des primes abordables. Voilà pourquoi il faut une caisse-maladie publique, s'inspirant de la Suva et de l'AVS: efficace et avantageuse.
- Les caisses-maladie ne pensent aujourd'hui qu'à accroître leurs profits. D'où leur chasse aux assurés jeunes et en bonne santé. C'est absurde et il faut par conséquent une caisse-maladie publique, qui se soucie uniquement de notre santé et non de ses profits. Comme pour la Suva, les bénéfices doivent être reversés aux assurés et la prévention jouer un rôle central.
- Les caisses-maladie investissent jusqu'à 400 millions de francs dans la publicité. Une caisse-maladie unique et publique permettra de mettre fin à la coûteuse pseudo-concurrence.

Signez pour une caisse-maladie publique!

L'heure du tournant énergétique: l'initiative pour sortir du nucléaire

- La sortie du nucléaire est porteuse d'innovation: la promotion des énergies alternatives et les mesures en faveur de l'efficacité énergétique créeront des milliers d'emplois en Suisse. Dire oui à la sortie du nucléaire, c'est également dire oui à de nouveaux emplois.
- Les centrales nucléaires sont une bombe à retardement: les centrales suisses menacent elles aussi les existences humaines et la nature. Arrêtons-les avant qu'il ne soit trop tard.
- Le courant nucléaire nous coûte cher. Car les prix actualisés ne tiennent pas compte des coûts de stockage final des déchets nucléaires. A l'avenir, le courant issu de sources d'énergie renouvelables sera plus avantageux que le courant nucléaire.

Signez pour la sortie du nucléaire!

UNIA

Deux initiatives pour plus d'équité fiscale

«Le montant de l'impôt est fixé d'après la capacité économique», dit la Constitution. Ceux qui gagnent beaucoup d'argent paient plus que ceux qui en gagnent peu. Or ce principe n'est malheureusement pas universel: quelques rares étrangers riches peuvent négocier le montant de leur imposition avec les autorités fiscales. C'est ce privilège injuste que l'initiative pour l'abolition des forfaits fiscaux, soutenue par les syndicats de l'USS et Unia, veut enfin supprimer. Une seconde initiative pour davantage d'équité fiscale est également en phase de récolte de signatures: l'initiative «Imposer les successions de plusieurs millions pour financer notre AVS» propose de soumettre les successions de plus de 2 millions de francs à un impôt national de 20 pour cent. Ce dispositif générerait des recettes de l'ordre de trois milliards de francs dont deux tiers bénéficieraient à l'AVS et un tiers aux cantons. Le syndicat Unia soutient activement ces deux initiatives.



16 mars 2010 La Chambre des relations collectives de travail de Genève maintient le caractère antisyndical du licenciement de Marisa Pralong, vendeuse de Manor, mais ne peut recevoir sa demande de réintégration. Le Tribunal fédéral se rangera au verdict genevois.



29 mars 2010 Unia est parvenu à sauver 34 des 50 emplois menacés chez PAM, chaîne de petits supermarchés valaisanne. Le personnel a été largement consulté et a pu faire des propositions pour sauver des postes. Un bon plan social complète ce succès.

Engagement international d'Unia

Le syndicat Unia intervient dans de multiples domaines internationaux et européens. Cela englobe d'une part l'appartenance et l'action au sein des différentes fédérations et d'autre part la participation active à des campagnes internationales.

L'avancée de l'idéologie néolibérale, les poussées de la mondialisation, la domination du capitalisme financier international et la crise écologique placent le mouvement syndical international face à des défis de plus en plus difficiles.

Collaboration au sein de fédérations syndicales

Unia est très actif dans des organisations syndicales internationales, tout particulièrement à l'échelle européenne. Le syndicat y a exercé d'importantes fonctions. Vasco Pedrina a été vice-président de l'IBB, Renzo Ambrosetti a été président de la FEM et s'est fortement engagé pour la fusion dans IndustriAll, dont il est désormais vice-président.



16 mai 2009 : grande manifestation à Berlin contre une politique d'austérité aux dépens des travailleuses et travailleurs.

Confédération européenne des syndicats

Face aux politiques antisociales mises en œuvre en Europe depuis la crise, l'action au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) a été primordiale. Vasco Pedrina a représenté l'USS au sein de son comité exécutif. Unia et l'USS ont présenté au Comité exécutif et au congrès de la CES de mai 2011 des propositions pour une mobilisation européenne des syndicats qui n'ont toutefois été que partiellement reprises. Quelques manifestations européennes ont été organisées (à Strasbourg, à Berlin, à Budapest et à Bruxelles) et des délégations d'Unia y ont participé. Unia et l'USS ont au moins obtenu que la CES inscrive le principe du «salaire égal pour un travail équivalent au même endroit» dans son cahier de revendications. La proposition de lancer une initiative citoyenne européenne sur ce thème n'a toutefois été adoptée que pour examen.

Comités d'entreprise européens

Les comités d'entreprise européens (CoEE) et les accords cadres internationaux revêtent une importance particulière. Des représentant-e-s d'Unia exercent des responsabilités syndicales au sein des CoEE. L'Assemblée des délégué-e-s d'Unia a décidé en été 2011 de demander la mise en application de la directive de l'UE relative aux comités d'entreprise européens (directive 2009/38/CE) en Suisse, dans la mesure où de plus en plus de décisions dans les entreprises sont prises de manière transfrontalière, contournant ainsi les droits des salarié-e-s dans les différents pays. Les CoEE sont les premières et, à ce jour, les seules représentations transfrontalières des travailleuses et travailleurs dans les groupes multinationaux, d'où la nécessité d'appliquer cette directive en Suisse. Malheureusement, à ce jour, cette revendication n'a pas encore été concrétisée dans le processus politique

Affiliation d'Unia à des fédérations syndicales

Europe	Monde
FETBB (Bâtiment et bois)	IBB (Bâtiment et bois)
FEM (métal), EMCEF (chimie), FSE-THC, fusionnés depuis juin 2012 dans IndustriAll Europa	FIOM (métal), ICEM (chimie), FITTHC (textile), fusionnés depuis juin 2012 dans IndustriAll global
EFFAT (agroalimentaire, hôtellerie-restauration...)	UITA (agroalimentaire, hôtellerie/restauration...)
UNI Europa (commerce, sécurité, nettoyage...)	UNI (commerce, sécurité, nettoyage...)
ETF (transports, navigation)	ITF (transports, navigation)



30 mars 2010 Une large coalition de la gauche et des syndicats lance le référendum contre la révision de l'assurance-chômage qu'elle juge injuste, antisociale et absurde.



14 avril 2010 Dans le cadre de la préparation du Mondial en Afrique du Sud, Unia et l'OSEO lancent une pétition adressée à la FIFA pour l'enjoindre à respecter les droits humains et des conditions de travail «fairplay».



Campagnes de solidarité

Unia a décidé de mener régulièrement des campagnes de solidarité, reprenant un thème syndical international, qui soient perceptibles pour les membres, par exemple en organisant des manifestations dans les régions et les sections. C'est ainsi qu'Unia a développé la campagne Fair Games – Fair Play. Cette campagne portait sur les conditions de travail sur les chantiers pour la coupe de monde de football 2010. Lancée en 2008, elle a été un succès, contribuant à une meilleure organisation syndicale des chantiers des stades et à l'amélioration des conditions du travail sur les chantiers d'Afrique du Sud. En Suisse, elle a eu un large effet de sensibilisation. La campagne a été menée en collaboration avec les syndicats sud-africains, l'IBB et Solidar Suisse (anciennement OSEO). Un projet similaire pour la coupe du monde de football au Brésil a été mis en place.

Une autre campagne a porté sur les droits des travailleurs/euses en Chine. Une première action a été menée conjointement avec l'organisation Labour Action China lors du salon international de l'horlogerie et de la bijouterie à Bâle pour dénoncer les conditions de travail déplorables des tailleurs de gemmes en Chine. Elle s'est traduite par l'exclusion d'une entreprise réfractaire du salon. Une délégation syndicale suisse s'est ensuite déplacée en Chine pour se rendre compte sur place des conditions de travail catastrophiques.

Ces campagnes portent parfois sur des formes classiques de solidarité syndicale internationale et parfois se focalisent sur la recherche de solutions appropriées aux défis découlant de l'accélération de la mondialisation. Des campagnes sur le respect des normes de travail fondamentales de l'OIT par les multinationales suisses (tels que Nestlé ou Holcim) sont également menées. Les négociations en cours entre la Suisse et la Chine pour un accord bilatéral de libre-échange constituent, par exemple, une opportunité de lutter pour l'ancrage de clauses sociales dans les accords.

Unia participe fortement aux campagnes sur des thèmes syndicaux internationaux avec des organisations d'entraide, notamment avec Solidar et Solifonds, ainsi qu'avec des organisations des mouvements sociaux tels que Multiwatch, Droit sans

frontières, Marche mondiale des femmes, etc. Des délégations Unia ont aussi participé au Forum social mondial à Belém, au Forum social européen à Istanbul et à la Conférence mondiale des femmes au Venezuela.

Frontalières et frontaliers

Unia collabore étroitement avec les syndicats des pays voisins dans les régions comptant une forte proportion de frontaliers/ères. Une coopération formalisée est en place avec les syndicats italiens et français en particulier. Unia entretient aussi des relations avec l'Allemagne et l'Autriche, autres pays limitrophes. Les régions romandes ont signé en 2011/2012 un accord de coopération avec le Groupement transfrontalier européen.

17 novembre 2011: action devant le siège de la Fifa pour des conditions de travail équitables lors des préparatifs des coupes du monde de football.



15 avril 2010 Unia Transjurane dénonce des salaires à 8 euros de l'heure payés à des travailleurs/euses détachés pour faire des inventaires de nuit chez Manor. Unia dépose aussi une plainte auprès du Seco contre les autorisations de travailler la nuit délivrées à Manor.



26 avril 2010 La conférence professionnelle de l'industrie MEM décide de prolonger la CCT actuelle de deux ans et demi jusqu'en 2013.



1^{er} mai 2010 Des dizaines de milliers de personnes manifestent à l'occasion de la fête du travail en Suisse. Ils protestent contre les managers qui veulent toujours plus de profits et leurs valets de la politique, ainsi que contre le démantèlement social.



4. Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Régions fortes, groupes d'intérêts actifs et Unia Forte

Unia ne tient pas à se substituer à ses membres mais à se battre à leurs côtés pour de bonnes conditions de travail. C'est une priorité pour le syndicat Unia que d'être présent sur le terrain et dans les entreprises. Il veut aussi disposer de groupes d'intérêts plus actifs dans les branches et dans les quartiers.

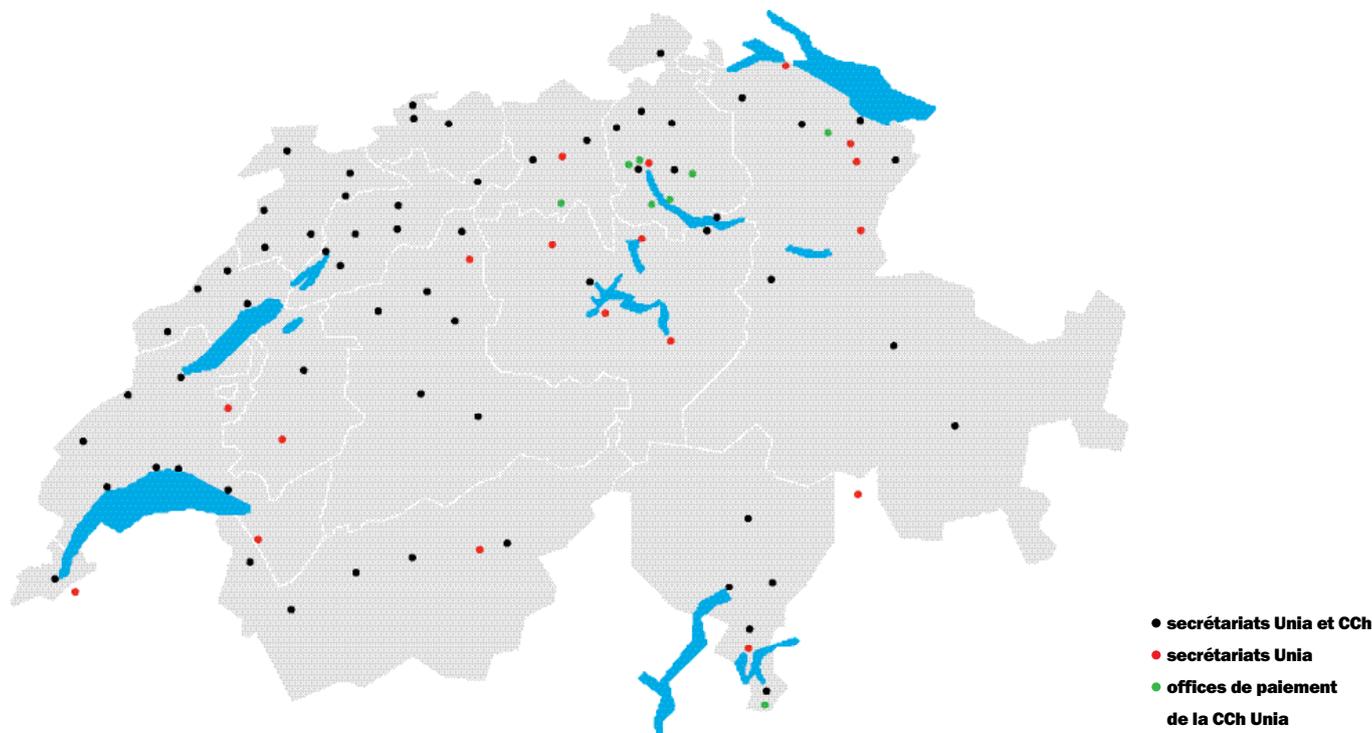
Avec plus de 100 secrétariats et offices de paiement de la caisse de chômage, Unia est présent sur tout le territoire suisse.

Régions et sections Unia Fortes

Les 14 régions, dont l'une est divisée en deux sous-régions et les 43 sections (hors Olten) sont les unités organisationnelles les plus importantes du syndicat Unia. Dans les sections, les membres peuvent s'investir et faire directement entendre leur voix. La majeure partie du personnel d'Unia travaille ainsi sur le terrain régional. Soit les régions s'organisent en sections largement autonomes, soit elles ne comptent qu'une structure régionale unique comme Genève et la Suisse du Nord-ouest, par exemple.

Groupes d'intérêts et secteurs actifs

Tous les membres d'Unia appartiennent à une région Unia en fonction de leur domicile et à une branche d'Unia en fonction de l'entreprise qui les emploie. Des groupes d'intérêt existent en outre pour les femmes, pour les migrant-e-s, pour les jeunes et pour les retraité-e-s. Ceux-ci font valoir les intérêts spécifiques de ces populations dans l'action syndicale. Il existe, au plan national, des commissions actives et animées par les membres dont le rôle est d'influencer les activités d'Unia au sein et à l'extérieur de l'organisation. Le degré d'activité des groupes d'intérêts varie d'une région à l'autre.



4 Mai 2010 Unia remet une pétition d'environ 10 000 signatures contre la dénonciation de la convention sur la sécurité sociale avec le Kosovo. Les 170 000 Kosovars de Suisse ne peuvent plus ni recevoir de rentes AVS au pays, ni d'allocations pour leurs enfants qui vivent au Kosovo.



5 mai 2010 Le personnel de Sapal à Ecublens (VD) s'est battu avec Unia contre la suppression de 45 emplois sur 135 et la délocalisation d'une partie de la production en Chine. Résultat: 33 emplois sauvés et délocalisation bloquée.



Unia Forte: renforcement d'Unia grâce à un meilleur enracinement dans les entreprises

Unia a lancé dès 2007 un projet visant à renforcer son réseau de militant-e-s. Vers la mi-2008, le Comité directeur a adopté un mandat de projet et toutes les régions ont élaboré leurs propres mandats de sous-projet dans la foulée. Unia Forte a pour objet de renforcer le syndicat par un meilleur enracinement sur les lieux de travail car ce n'est qu'en constituant une réelle force dans les entreprises que le syndicat est à même de mener et de remporter des combats.

Le congrès extraordinaire d'Unia a adopté en 2010 un texte d'orientation intitulé «Renforcement des militant-e-s Unia, le grand défi». Lors des deux congrès extraordinaires de 2010 et de 2012, la position des membres au sein d'Unia a également été renforcée.

En juin 2012, l'Assemblée des délégué-e-s d'Unia a discuté de l'avancement du projet et en a tiré un bilan intermédiaire positif. Grâce au projet Unia Forte, la mise sur pied et le développement du réseau des militant-e-s est devenu une discussion permanente au syndicat, ces dernières années. Unia a organisé avec succès deux rencontres nationales de militant-e-s. La première, le 18 septembre 2010, a réuni près de 400 militant-e-s et

secrétaires syndicaux/ales. La seconde, le 12 mai 2012 qui avait délibérément été d'une ampleur moindre en raison des deux congrès dans la même année, a réuni environ 160 personnes. Un vif intérêt et une grande ouverture se manifestent au sein du syndicat vis-à-vis de toutes ces activités susceptibles de contribuer au développement du réseau de militant-e-s.

Davantage de militant-e-s et d'activités

Les responsables de projet des régions comme le groupe de pilotage, qui est constitué de militant-e-s et accompagne tous les travaux afférents au projet, constatent une augmentation du nombre des militant-e-s. En revanche, le renouvellement des militant-e-s n'avance que lentement et il est particulièrement difficile de motiver de jeunes travailleuses et travailleurs à s'engager dans les rangs d'Unia. Les militant-e-s déjà actifs doivent souvent assumer de multiples tâches.

De nombreux nouveaux groupes de militant-e-s ont en outre été constitués ces dernières années. Près d'un tiers des plus de 200 groupes syndicaux dans les entreprises et les branches ainsi que des groupes d'intérêts régionaux ont vu le jour ces quatre dernières années. Le nombre des groupes locaux, en revanche, connaît un léger tassement. Le niveau de développement des groupes de militant-e-s demeure encore très variable. Dans de nombreux groupes actifs, le ou la secrétaire syndical-e reste la personne-clé qui prépare et dirige les séances. Les groupes qui s'auto-organisent sont encore trop peu nombreux.

Participation active aux campagnes

On note également une amélioration de la participation des militant-e-s aux campagnes politico-syndicales. C'est en effet grâce à l'implication dans la campagne de milliers d'activistes d'Unia que le succès a été possible lors du référendum contre l'abaissement du taux de conversion de la prévoyance professionnelle. Economiesuisse avait investi des millions pour inciter la population à accepter une baisse de rentes tandis qu'Unia a pu s'appuyer sur un grand nombre de militant-e-s qui ont expliqué le «calculateur de vol des rentes» dans



5 mai 2010 Une délégation de mineurs australiens proteste avec Unia lors de l'assemblée générale du géant minier Xstata à Zug contre sa politique inacceptable envers les employé-e-s: l'augmentation des écarts salariaux est durement critiquée.



17 mai 2010 Les délégué-e-s de l'Union syndicale suisse, décident de lancer une initiative populaire pour un salaire minimum légal. Ceux d'Unia, qui avait initié ce projet à son Congrès de 2008, feront de même le 5 juin.



25-27 mai 2010 Subissant des conditions de travail scandaleuses (nombreuses heures non-payées, pressions inacceptables, très bas salaires, etc.), les employé-e-s de Barbey SA à Granges-Marnand (VD) font grève pendant deux jours et demis. Le conflit aboutira des mois plus tard à la conclusion d'une CCT.



les entreprises, qui ont distribué des journaux de campagne dans les quartiers et qui ont convaincu les votantes et votants de dire non à ce vol. Dans d'autres campagnes telles que le référendum contre le démantèlement de l'assurance chômage ou l'initiative sur les salaires minimums, les régions ont plus ou moins bien réussi à impliquer les militant-e-s. Cependant, certaines régions comptent d'ores et déjà des groupes d'activistes qui récoltent des signatures pour des initiatives de façon autonome et qui mènent ensuite les campagnes.

Développer la formation des militant-e-s

En vue de renforcer les militant-e-s, les activités de formation à leur intention ont également été développées au plan régional. C'était là une des principales revendications qui s'était exprimée lors de la rencontre des militant-e-s: il faut proposer davantage de cours de formation locaux auxquels des groupes syndicaux entiers puissent participer. Unia a en conséquence lancé durant l'été 2011 le sous-projet «Formation des militant-e-s» dans le cadre duquel des offres spécifiques tant pour les militant-e-s que pour les secrétaires syndicaux/ales seront développées afin de soutenir le travail avec les militant-e-s. Certaines régions telles que le Tessin ou Genève ont déjà créé une vraie «Ecole syndicale» pour les militant-e-s. Plusieurs cours du soir ont été organisés sur différents sujets à Genève. La «Scuola operaia» tessinoise s'est tenue à l'occasion de deux à trois colloques de plusieurs jours. Le développement des offres de formation régionales est à l'étude dans d'autres régions.

Une information ciblée

Le département central de la communication fournit depuis 2011 des modèles pour une information ciblée aux militant-e-s. Cette méthode porte ses premiers fruits: les militant-e-s se sentent globalement mieux informés. Les régions peuvent envoyer aux militant-e-s une newsletter mensuelle par courriel ou par poste qu'ils peuvent adapter selon leurs besoins spécifiques. La proportion des régions qui communiquent avec les militant-e-s par voie électronique augmente pour atteindre près des deux tiers à ce jour.

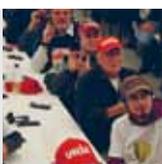
Pour que l'envoi régulier d'informations spécifiques aux militant-e-s fonctionne bien, il faut que ceux-ci soient correctement enregistrés dans «Stella», le système de gestion des membres Unia. Là aussi, les régions ont réalisé de nombreux progrès ces quatre dernières années. Les données ont été mises à jour et plusieurs régions ont saisi les divers groupes de militant-e-s dans le système. Elles peuvent ainsi extraire les coordonnées actualisées du système. Les informations sont en outre préservées si le secrétaire syndical responsable devait changer.

Il reste toutefois encore beaucoup à améliorer dans ce domaine, autant dans l'utilisation du système de gestion des membres par les régions que dans la mise à disposition d'outils supplémentaires au niveau central.

Renforcer la protection des militant-e-s contre le licenciement, une revendication importante

Le congrès d'Unia de 2008 a décidé que «l'extension et le renforcement du réseau de militant-e-s dans l'ensemble des régions, branches et groupes d'intérêts ainsi qu'une meilleure protection des militant-e-s serait une priorité absolue de l'ensemble du syndicat Unia dans les quatre ans à venir». Aussi Unia s'est-il engagé tant dans les conventions collectives que sur le plan politique pour une amé-

18 septembre 2010:
400 membres actifs d'Unia sont réunis à Olten pour débattre de leur vision d'un syndicat fort.



31 mai 2010 Un millier de militant-e-s de plus d'une centaine d'entreprises participent à la 2^e journée nationale de l'industrie. Ils appellent les politiciens à enfin s'engager pour le renforcement de la place industrielle suisse et sa reconversion éco-sociale.



1^{er} juin 2010 Les contremaîtres ont enfin une CCT unique. Tous bénéficient désormais d'un salaire minimum, un point positif. La protection contre les licenciements en cas de maladie et d'accident a par contre été légèrement péjorée.



26 février 2010: des syndicats remettent au Conseil fédéral une lettre ouverte de plus de 1000 représentant-e-s du personnel dénonçant les licenciements antisyndicaux.

lioration de la protection contre le licenciement des militant-e-s syndicaux ces quatre dernières années. Des améliorations ont été introduites dans diverses conventions collectives: la CCT de l'horlogerie, par exemple, interdit déjà les licenciements pour cause d'activités syndicales depuis longtemps. Une disposition de cet ordre a aussi été intégrée à la Convention nationale du secteur principal de la construction. Elle permet une sanction par les signataires de la convention plus lourde que l'obligation de verser le salaire pendant six mois au maximum en cas de licenciement abusif prévue par le Code des obligations. Des dispositions plus sévères visant à protéger les délégué-e-s syndicaux et les représentations du personnel sont aussi prévues dans différentes conventions de branche (construction en bois) et conventions d'entreprise (Cilag, Stadler Rail, Johnson Controls). Unia continuera d'œuvrer au renforcement de la protection des militant-e-s lors de toutes les négociations de conventions collectives.

Aucun progrès sur le plan législatif

Aucun progrès n'a encore été réalisé au niveau de la loi dans la protection contre les licenciements

antisyndicaux. En février 2010, les syndicats ont remis au Conseil fédéral une lettre ouverte signée par plus de 1000 membres de commissions du personnel et représentant-e-s syndicaux, réclamant un renforcement de la protection contre le licenciement. A l'automne 2010, le Conseil fédéral a envoyé en consultation une révision législative qui prévoyait de porter l'indemnité maximale en cas de licenciement abusif à 12 mois de salaire, d'interdire les licenciements pour motifs économiques de représentant-e-s du personnel ainsi que la possibilité d'introduire des solutions plus étendues dans les CCT (telles que des interdictions de licencier ou la réintégration en cas de licenciement abusif). Devant la levée de boucliers des partis bourgeois et du patronat, le Conseil fédéral s'est empressé de geler le projet. Les syndicats vont par conséquent réactiver le recours qu'ils avaient déposé auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour non-respect des conventions internationales par la Suisse. Lors de la rencontre nationale des militant-e-s, tout le monde a été unanime: si le dossier de la protection des personnes actives sur le plan syndical n'avance pas au niveau de la loi, il faudra envisager une initiative populaire. Courant 2012, les syndicats élaborent en outre un livre noir relatant les cas les plus graves de licenciements anti-syndicaux.

Le développement syndical dans les entreprises est un défi clé

Le bilan intermédiaire de l'avancement du projet Unia Forte démontre qu'il reste encore beaucoup à faire. La mise sur pied de groupes et de réseaux syndicaux dans les entreprises ne progresse que lentement. Pour que le développement syndical et la collaboration avec les militant-e-s deviennent une tâche quotidienne, un système doit être développé à la fois dans les régions et sur le plan national. En outre, les qualifications des secrétaires syndicaux/ales et leur formation doivent être renforcées afin de leur fournir des instruments supplémentaires pour leur travail.

L'expérience de ces dernières années a démontré que des progrès concrets étaient réalisables, même dans des conditions difficiles.



3 juin 2010 L'ancien secrétaire syndical d'Unia, Murad Akincilar, est enfin libéré après 8 mois d'emprisonnement en Turquie, sous de fausses accusations d'appartenance terroriste. Unia, ainsi que nombre d'organisations et de personnalités se sont engagés sans relâche.



4 juin 2010 Les 255 employé-e-s de la fabrique de carton Deisswil AG se sont battus depuis le mois d'avril pour empêcher la fermeture. Avec raison. L'investisseur bernois qui rachète le site promet de reprendre les travailleurs aux mêmes conditions. Un plan social s'y ajoute.



13 juin 2010 La population argovienne refuse que les magasins soient ouverts deux dimanches de plus par année. Les Soleurois acceptent par contre de justesse la même proposition.

Région Genève

Une région et un syndicat transfrontalier

Quatre facteurs structurent le marché du travail genevois: la forte augmentation de travailleurs frontaliers qui constituent un quart de la main-d'œuvre, la création d'emplois essentiellement dans le secteur tertiaire (40000 en 20 ans), notamment dans des secteurs de pointe, contre 10000 emplois perdus dans le secondaire, surtout dans l'industrie et le bâtiment, le plus fort taux de chômage de Suisse et une baisse du salaire médian en 2011.

Engagement contre les abus patronaux

Il en résulte une mise en concurrence virulente et propice aux discours populistes et xénophobes de tout bord. Unia Genève a fait de la lutte contre la sous-enchère, le chômage et la division des travailleurs/euses son axe d'intervention politique prioritaire.

Unia Genève tient deux permanences syndicales en France voisine et ouvrira sous peu deux antennes (Syndicat et Caisse chômage) dans les communes suburbaines particulièrement précarisées. Depuis 2011, l'Ecole syndicale renforce les liens entre tous les militant-e-s.

La structure des membres d'Unia Genève reflète le marché du travail genevois: répartis également entre les quatre secteurs du syndicat, près d'un quart des membres sont frontaliers, une bonne moitié sont résidents sans passeport suisse, le quart restant est suisse.

Actions et victoires notoires

■ Le licenciement de la présidente d'Unia Genève par Manor début 2009 a été un événement majeur pour le mouvement syndical genevois et suisse. La campagne d'Unia pour sa réintégration n'a malheureusement pas abouti à l'annulation du licenciement mais a attiré l'attention sur le manque de protection des délégué-e-s syndicaux.

■ Le syndicat a systématiquement dénoncé publiquement les cas de sous-enchère salariale et a été à l'origine de deux initiatives populaires qui ont abouti en 2012: l'initiative fédérale pour un salaire minimum légal et celle, cantonale, pour le renforcement des contrôles des entreprises.

■ Dans la construction, les maçons ont, fin 2011, prouvé une fois encore leur détermination. Face au blocage des négociations sur le renouvellement de la Convention nationale, 4000 d'entre eux ont occupé le pont du Mont-Blanc. Cette mobilisation a permis la conclusion d'une CCT locale avec des améliorations majeures.

■ L'industrie étant durement frappée par des restructurations, le syndicat s'est fortement impliqué avec les travailleurs pour le maintien de leurs emplois. Ainsi, des mouvements de protestation ont eu lieu notamment chez Agie Charmilles et Franck Muller et, de manière inattendue, chez Merck Serono en 2012. Cent emplois ont pu être sauvés chez EP Electricité Plainpalais.

■ Dans le tertiaire, plusieurs conflits collectifs (Pathé cinéma, DHL, FNAC, Mode Discount, etc.) ont permis d'améliorer les conditions de travail ou les plans sociaux. Unia a soutenu le personnel du restaurant La Perle du Lac, qui a repris l'exploitation. La victoire la plus importante a été le soutien de la population au référendum syndical contre l'extension des horaires d'ouverture dans le commerce de détail.



En novembre 2011 les maçons genevois réclament une convention nationale (CN) avec plus de protection.



26 juin 2010 Protection des réfugié-e-s et la régularisation des sans-papiers: plus de 5000 personnes répondent à l'appel d'une centaine d'organisations, dont Unia, à manifester à Berne sous la devise «Liberté, égalité et dignité - pour toi et pour moi».



5 juillet 2010 Deux gérantes d'une filiale de «La Halle aux vêtements et aux chaussures» à Genève et à Etoy, licenciées après leur grossesse, protestent à Carouge. Elles obtiennent réparation en un temps record: 6 mois de salaire, soit 35000 francs chacune.



Effectif de membres au 31.12.2011: 14833

Secrétariats Unia

- Genève, chemin Surinam
- Annemasse
- St-Genis

Offices de paiement

- CCh:
- Surinam
 - Genève, rue Necker

Nombre d'employé-e-s

Total: 56, dont femmes: 25

Présidence

- Région:
- Marisa Pralong (jusqu'en mars 2012)
 - Interim: Roland Brändle, Danielle Parmentier, Umberto Pierella, Nelson Vieira (vice-présidents)



Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Région Vaud

Effectif de membres
au 31.12.2011:
19231

Secrétariats Unia

- Lausanne
- Vevey
- Nyon
- Yverdon
- Le Sentier

Offices de paiement CCh:

- Lausanne
- Vevey et Aigle
- Nyon et Morges
- Yverdon
- Le Sentier

Nombre d'employé-e-s
Total: 80,
dont femmes: 51

Présidence (Situation au 1.6.2008)

Région:

- Michele Nista

Sections:

- La Côte:
Celio Rodrigues
- Lausanne:
Eric Guillaume
- La Vallée de Joux:
François Sanchez
- Nord Vaudois:
Didier Zumbach
- Riviera Est Vaudois:
Maurice Geissler

Le renforcement du réseau des militant-e-s

L'économie diversifiée de la région a permis de développer notre présence syndicale dans tous les secteurs. Le renforcement et la construction du réseau des militant-e-s ont été intégrés dans les objectifs de la région. Les bilans réguliers permettent de mesurer l'évolution de la stratégie. L'accueil lors des permanences syndicales a été amélioré et encadré par un renforcement du service juridique. Une étroite collaboration entre la caisse de chômage et le syndicat a permis de consolider la professionnalisation du service aux chômeurs. Unia Vaud est devenu une entreprise formatrice qui compte 6 apprenti-e-s.

Grèves et présence dans les entreprises déterminent un rapport de force

Avec la crise, les attaques sont venues de tous côtés: licenciements, fermetures d'entreprises, remise en cause des acquis. Pour faire face, la région a développé de multiples stratégies avec un dénominateur commun: la solidarité et la lutte collective.

Actions et victoires notoires

- La grève du 25 novembre 2011 a rassemblé plus de 2000 travailleurs de la construction à Lausanne déterminés à améliorer les conditions de travail. Le 24 septembre, 1000 Vaudois-e-s étaient à la manifestation à Berne.
- Le 25 octobre 2011, Novartis annonce la fermeture de son site de Prangins. Réaction immédiate, deux objectifs: le maintien de toutes les places

de travail et du site. Après trois mois de lutte, de manifestations, de grève, des propositions sont soumises à la direction de Novartis, qui renonce finalement, début 2012, à fermer son site. Belle victoire!

■ Dans le commerce de détail, Valrhône supprime la gratification à son personnel. Les salarié-e-s de Bussigny se mobilisent et le 29 novembre 2011, une grève exemplaire d'un jour permet de récupérer une partie de la gratification et d'ouvrir des négociations pour une CCT pour les 800 salarié-e-s du groupe.

■ Le 14 juin 2011, lors de la grève des femmes, près de 1500 manifestant-e-s investissent les rues de Lausanne en criant haut et fort leur ras-le-bol de la discrimination et des inégalités salariales.

■ Dans l'industrie alimentaire chez Barbey à Granges-Marnand en mai 2010, une grève de trois jours permet d'aboutir à une CCT qui améliore des conditions de travail déplorables.

■ Par un important engagement d'Unia, la nouvelle loi sur la formation professionnelle (CFC) a été améliorée, avec notamment un droit de participation des syndicats dans toutes les instances.

■ Deux membres de la commission du personnel de Tesa ont été licenciés suite à leur engagement contre l'augmentation de la durée du travail. Toutes les commissions d'entreprises et le syndicat se sont mobilisés pour leur défense. La lutte se poursuit pour faire respecter la protection des délégué-e-s syndicaux.

■ Dans l'artisanat toutes les CCT ont été renouvelées avec des améliorations des vacances. Toutes ces négociations se sont faites avec des militant-e-s.

■ A noter encore les victoires en 2010 contre un projet d'ouverture des magasins deux dimanches avant Noël et en 2011 le peuple vaudois plébiscite la solidarité et la justice sociale (lois sur les prestations complémentaires pour les familles et une rente-pont pour les chômeurs âgés).



2011-12: les employé-e-s de Novartis évitent aux côtés d'Unia la fermeture de l'unité de production de Prangins.



6 juillet 2010
Les syndicats déposent avec la gauche plus de 140 000 signatures contre la révision de l'assurance-chômage.



8 juillet 2010 Une dizaine de syndicalistes d'Unai et de journalistes ont été violemment agressés alors qu'ils venaient assister à la conférence de presse de Voumard Machines. L'entreprise avait annoncé 94 licenciements.



31 août 2010 Dans une alliance inhabituelle, l'USAM et les syndicats invitent ensemble le Parlement à refuser la révision de la loi sur l'assurance-accidents (LAA) qui n'a que des inconvénients pour tout le monde, à part pour les compagnies d'assurance privées.

Région Valais

Contexte économique

Le tissu économique valaisan est composé du tourisme, de l'agriculture et de l'industrie. Qui dit tourisme, dit forte activité dans les domaines de la construction et de l'artisanat.

Région bilingue, effectifs de membres en hausse

La région est divisée en trois sections: Bas-Valais, Valais Central et Haut-Valais. Chaque section est dirigée par un secrétaire de section en liaison avec le secrétaire régional, possède un comité de section et deux secrétariats. La direction de la région compte un secrétaire régional, un administrateur de région et un comité régional constitué de membres de la base. La région est bilingue français - allemand.

L'effectif de membres augmente de 1% à 2% par année depuis la création d'Unia. Unia Valais recrute environ 12% de nouveaux membres chaque année. La répartition par secteurs est la suivante: construction 37% (stable), artisanat 22% (+2%), industrie 18% (-3%) et tertiaire 24% (+4%). La région compte 8% de retraité-e-s et 25% de femmes.



Action et victoires notoires

■ Dans le secteur de la construction, après de longues discussions, Unia a enfin été reconnu comme partenaire conventionnel dès 2011 de la branche des paysagistes.

■ Toutes les CCT dans l'artisanat ont été renouvelées depuis 2005 et toutes ont été déclarées de force obligatoire ou sont en voie de l'être. Un projet de développement des entreprises fermées a été mis en place et les premiers résultats sont encourageants.

■ Durant ces dernières années, dans la chimie, nous avons négocié le renouvellement des conventions de Syngenta Monthey et de Cimo. Les principales améliorations sont l'introduction d'un congé parental et de jours de vacances supplémentaires. Par ailleurs, le site d'Evionnaz a été intégré au nouveau contrat unique de BASF.

■ De manière générale, la cherté du franc par rapport à l'euro crée une pression extrêmement forte sur le personnel de la branche de l'industrie et de la chimie. Que ce soit par le gel des salaires, des augmentations du temps de travail (Gascogne, BASF Evionnaz, Lonza) ou des menaces sur l'emploi, les salarié-e-s de l'industrie et de la chimie paient un lourd et injuste tribut à la politique économique de la Suisse contraire aux intérêts de son secteur industriel.

■ La convention Casino-Magro a été renouvelée. Une nouvelle convention a été négociée pour PAM. Par contre, la convention valaisanne du commerce de détail n'est toujours pas entrée en vigueur.

14 juin 2011: action d'Unia dans l'entreprise Soprod de Sion lors de la journée d'action des femmes.



Effectif de membres au 31.12.2011:
10922

Secrétariats Unia

- Sion
- Sierre
- Martigny
- Monthey
- Viège

Offices de paiement

CCh:

- Sion
- Sierre
- Martigny
- Monthey
- Brigue

Nombre d'employé-e-s

Total: 39,
dont femmes: 21

Présidence

(Situation au 1.6.2012)

Région:

- Doris Schmidhalter-Näfen

Sections:

- Valais Central: Jean-Marc Bonvin
- Bas-Valais: Marc Ançay
- Haut-Valais: Philipp Walker



4 septembre 2010 3000 personnes manifestent à Fribourg en signe de solidarité avec les employé-e-s de la brasserie du Cardinal que Feldschlosschen veut fermer. La lutte aboutira au moins à la négociation d'un très bon plan social pour la septantaine de personnes touchées.



9 septembre 2010 Suite aux pressions d'Unia Genève, pour la première fois, un maître d'ouvrage (IKEA) se reconnaît solidairement responsable de la violation par ses sous-traitants des conditions de travail sur son chantier de Vernier. 20 000 francs de réparation sont obtenus.



Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Région Neuchâtel

Effectif de membres
au 31.12.2011:
9809

Secrétariats Unia

- Neuchâtel
- La Chaux-de-Fonds
- Le Locle
- Fleurier

Offices de paiement CCh

- Neuchâtel
- La Chaux-de-Fonds
- Le Locle
- Fleurier

Nombre d'employé-e-s

Total: 47,
dont femmes: 32

Présidence (Situation au 1.6.2012)

- Jean-Marc Vuagneux
(président)
- Angelica Palmieri
(vice-présidente)
- Claude-André
Schneider
(vice-président)

Sur les 9809 membres d'Unia Neuchâtel, plus de la moitié travaille dans l'industrie et l'horlogerie, 33% sont des femmes. La région a réussi à stabiliser ses effectifs, en diminuant drastiquement le nombre de démissions et en menant un important travail de recrutement et de fidélisation des nouveaux adhérent-e-s.

Ensemble contre la crise

Entre 2008 et 2009, le canton de Neuchâtel a été frappé de plein fouet par la crise. Unia s'est alors engagé activement aux côtés des travailleuses et travailleurs et a négocié de nombreux plans sociaux ainsi que réussi à diminuer les licenciements. Durant cette période, le syndicat a créé des liens étroits avec les forces progressistes régionales qui se sont fédérées au sein d'une coordination contre la crise. Cela a permis de faire pression sur les autorités dans l'intérêt des salarié-e-s

La période 2008 - 2012 a vu un renforcement des structures et des réseaux de militant-e-s. La région compte des groupes actifs dans le gros œuvre, l'horlogerie, les crèches et les assistantes en pharmacie. Les groupes d'intérêts migration et femmes ont aussi proposé un vaste choix d'activités.

Actions et victoires notoires

- **Manifestation nationale contre la crise (2009):** 1000 Neuchâtelois-e-s manifestent à Berne. Cette mobilisation sans précédent a démontré le ras-le-bol des salarié-e-s de payer seuls les effets dévastateurs de l'économie de casino.
- **CTT du commerce de détail (2012):** après huit ans de pourparlers et de conflits, Unia signe un contrat collectif déclaré de force obligatoire améliorant les conditions de travail du personnel de vente. Les velléités patronales d'étendre les horaires d'ouverture des magasins sont contrecarrées.
- **Salaire minimum cantonal (2011):** le canton de Neuchâtel est le premier de Suisse à accepter en votation populaire le principe d'un salaire minimum obligatoire.
- **Plan social Metalor (2010):** Unia négocie et signe un plan social de 8,5 millions de francs pour 110 salarié-e-s.
- **Conflit syndical à l'OFS (2010):** Unia manifeste devant l'Office fédéral de la Statistique suite au licenciement collectif du personnel de nettoyage. La couverture médiatique nationale de cet événement a permis d'assurer la reprise de l'ensemble du personnel licencié et a mis en lumière les conditions de travail déplorables au sein de cette administration publique.



19 septembre 2009: un millier de Neuchâtelois-e-s se rendent à Berne pour la grande manifestation.



9 septembre 2010 Réduction des licenciements chez Alstom à Oberentfelden (ancienne AREVA) grâce aux négociations menées par Unia. Une solution socialement acceptable est trouvée pour les personnes touchées par les licenciements.



14 septembre 2010 Le Conseil d'Etat accepte que les jeunes sans-papiers puissent effectuer un apprentissage. Des dizaines de milliers de jeunes auront enfin une perspective professionnelle digne.



18 septembre 2010 400 personnes de confiance ont participé à la première rencontre nationale «Unia Forte» à Olten. Répartis dans 19 ateliers, ils ont débattu de la meilleure manière de renforcer Unia en l'ancrant davantage dans les entreprises et sur le terrain.

Région Transjurane

Un fort réseau de militant-e-s

La région Transjurane s'appuie sur une longue tradition industrielle très nettement orientée vers l'horlogerie. Cette mutation a un effet sur les structures militantes de la région.

Le comité des horlogers en est la démonstration. D'une dizaine de membres il y a encore 5 ans, il est passé à une trentaine de membres. Et des membres actifs !

La force de la région réside dans le réseau des militant-e-s dans l'industrie. Sa faiblesse dans la position vulnérable de l'industrie de sous-traitance et d'exportation qui réagit très rapidement aux fluctuations conjoncturelles. La crise de 2008 l'a encore démontré.

Lutte contre le dumping et développement dans le tertiaire

Ces prochaines années, la lutte contre le dumping salarial et social sera prioritaire dans la région, où les salaires et les conditions de travail subissent toujours plus de pression, en particulier dans l'industrie.

Le secteur artisanat connaît une modeste, mais constante progression en termes de membres. De plus, les carreleurs jurassiens sont désormais couverts par la CCT du second œuvre romand.

Enfin, le secteur tertiaire a lancé en janvier 2012, un projet innovant et participatif de développement syndical dans le commerce de détail. L'objectif à terme étant la création d'un réseau de militant-e-s, l'augmentation de l'effectif des membres dans la branche et de poser les bases pour une CCT régionale.

Actions et victoires notoires

■ Novembre 2011: le projet d'augmentation du temps de travail de Busch SA à Chevenez est stoppé net par la détermination des travailleuses et travailleurs. L'assemblée du personnel a refusé et ainsi légitimé la CoPe et Unia dans la négociation.

■ Décembre 2011: Unia dénonce un nouveau cas de dumping salarial. De faux indépendants payés 10 euros de l'heure sont découverts lors d'un contrôle de chantier à Porrentruy qui démontre le manque de mesures efficaces contre ce type d'abus. La commission paritaire a sommé l'entreprise de se mettre à jour, sinon le chantier sera bloqué.

■ Avril 2010: Unia découvre que des travailleuses/euses détachés par une entreprise allemande travaillent de nuit chez Manor à Delémont pour des salaires de misères (7 euros de l'heure). Unia a déposé une plainte au Seco contre les autorisations délivrées à Manor pour ces travaux de nuit.

■ Février 2010: pari gagné pour la Coordination du Mouvement social Interjurassien (dont Unia fait partie). Plus de 200 personnes ont affronté les conditions climatiques désastreuses pour manifester contre la crise et le démantèlement social.

■ Juillet 2009: chez CorTech, la mobilisation des travailleurs/euses a permis de sauver 10 postes de travail et d'obtenir un plan social de 1 million pour les 30 autres personnes licenciées.



10 février 2010: Unia organise une manifestation contre le vol des rentes à Delémont.



22 septembre 2010 Victoire des travailleurs de EP Electricité: plus de 100 emplois sauvés dans les cantons de Genève, Vaud, Neuchâtel et du Valais, repris par la coopérative CIEL. Unis jusqu'au bout, ils ont fait plier la multinationale GDF Suez, notamment par une journée de grève.



26 septembre 2010 A une courte majorité, la population accepte la révision sur l'assurance-chômage impliquant des coupes dans les prestations. La Suisse romande et latine la rejette massivement.



26 septembre 2010 La population de St.-Gall refuse à 64% une extension des heures d'ouverture des magasins, et cela pour la troisième fois.

Effectif de membres au 31.12.2011: 7337

Secrétariats Unia

- Delémont, secrétariat régional
- Moutier
- Pruntrut
- Saint-Imier
- Saignelégier
- Tavannes

Offices de paiement CCh

- Delémont
- Moutier
- Porrentruy
- Saint-Imier
- Saignelégier
- Tavannes, centre régional Caisse chômage

Nombre d'employé-e-s

Total: 27, dont femmes: 16

Présidence (Stand 1.6.2008)

- Eric Rufi (président régional)
- Viviane Keller (vice-présidente régionale)



Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Région Fribourg

Effectif de membres
au 31.12.2011:
5213

Secrétariats Unia

- Fribourg
- Bulle

Offices de paiement CCh:

- Fribourg
- Bulle

Nombre d'employé-e-s

Total: 21,
dont femmes: 10

Présidence (Situation au 1.6.2012)

Région:
■ Christian Schorderet

Les membres et les militant-e-s: une présence indispensable pour le succès d'Unia

Unia Fribourg a renforcé sa présence dans la région et le canton. Dans tous les secteurs, ses militant-e-s sont en contact direct avec les secrétaires syndicaux. Unia a de ce fait pu être présent lorsque des entreprises prenaient des mesures préjudiciables aux salarié-e-s. Des mouvements ont ainsi pu se développer, ce qui a permis de sauvegarder un certain nombre d'emplois ainsi que de construire un filet social plus favorable et consistant. Cet ancrage a mené le syndicat à une victoire déterminante en votation populaire sur l'extension des horaires des magasins.

Meilleure application des CCT

Unia assure une bonne présence dans les entreprises et sur les chantiers. L'application des CCT, en particulier dans l'artisanat et le bâtiment, s'en trouve améliorée. La sous-traitance dans la plâtrerie peinture, le ferrailage et le coffrage, organisée en général par des grands groupes ou de grandes entreprises, continue à poser problème. Afin d'assurer un contrôle plus efficace, une association de contrôle paritaire a été constituée sous l'impulsion d'Unia.

La mobilisation et l'engagement des militant-e-s et des secrétaires syndicaux ont produit plusieurs résultats. Unia Fribourg a vu ses membres significativement augmenter en 2011.

Actions et victoires notoires

■ Chez Thermo Fisher, propriété d'une multinationale américaine, la mobilisation a obligé le groupe à négocier un plan social acceptable, ce qu'il refusait énergiquement au début de la lutte. Une bonne solidarité s'est développée entre les travailleurs.

■ Chez HID, propriété d'une multinationale suédoise, l'intervention rapide des militant-e-s de la Commission du Personnel et l'engagement du personnel ont permis de réduire les licenciements et d'obtenir un filet social.

■ Chez Cardinal, la manifestation comptant 3000 personnes 3 jours après l'annonce de la fermeture ainsi que les assemblées et les actions menées par le personnel ont contraint le groupe Feldschlösschen à améliorer de manière substantielle le plan social et à créer des emplois au centre de distribution de Givisiez.

■ Le référendum contre l'extension de l'ouverture des magasins le samedi de 16h à 17h a été un succès éclatant. Le peuple fribourgeois a refusé le projet à une majorité de 57,7%. Cette victoire populaire renforce Unia et les salarié-e-s dans la bataille pour une bonne CCT dans la vente.

■ Unia Fribourg a obtenu un succès judiciaire contre les autorités cantonales sur des ouvertures dominicales illégales accordées automatiquement à des Garden Centre et des expositions de vente de voitures. Le Tribunal Cantonal, suite à une longue procédure, a confirmé que chaque demande devait être examinée au regard de la loi sur le travail.

■ Le Tribunal Fédéral a reconnu la qualité pour agir d'Unia dans toutes les entreprises du secteur privé, que le syndicat soit signataire ou non d'une CCT avec l'entreprise concernée. Unia Fribourg était intervenu contre des autorisations de dérogation à la loi sur le travail du dimanche et de nuit accordées par le Seco chez Micarna. Cette jurisprudence renforce considérablement les droits syndicaux.



**Automne 2010: aux côtés
d'Unia, les employé-e-s
obtiennent une amélioration
du plan social.**



27 septembre 2010 Le Conseil fédéral étend enfin la CCT des plâtriers-peintres (Suisse alémanique, Jura et Tessin). Grande première, l'obligation de déposer une caution de 10 000 francs pour couvrir d'éventuelles violations des dispositions conventionnelles.



29 septembre 2010 Unia participe à la manifestation des syndicats européens «Non à l'austérité – Priorité à l'emploi et à la croissance» en faveur du maintien des emplois et des droits sociaux. Cent mille personnes étaient présentes.

Région Tessin et Moesa

Le marché du travail local se caractérise par une forte précarisation et par une mise en compétition croissante des salarié-e-s. La crise qui s'est abattue sur l'Italie et la libéralisation du marché du travail ont encore exacerbé ce phénomène. Unia dénonce régulièrement des abus, des cas d'exploitation, des situations de dumping et autres délits commis sur les lieux de travail. Unia a intensifié son engagement contre de telles pratiques après le 4 juillet 2011, où les ouvriers de la construction ont mené une grève à caractère politique.

Ainsi, Unia s'engage désormais tous azimuts, en plaçant au cœur de sa réflexion et de son action la nécessité d'édifier sur les lieux de travail des remparts contre les abus, à partir de la défense concrète des intérêts matériels des salarié-e-s, en insistant sur la composante sociale des problèmes et en donnant aux luttes une dimension collective. Par chance, la situation très difficile du marché du travail local n'a pas eu jusqu'ici d'impact sur les effectifs syndicaux. Ces dernières années également, Unia Tessin a bénéficié d'une croissance importante et aucune autre région n'a connu une progression d'effectifs aussi forte depuis la naissance d'Unia. La structure de nos effectifs est également réjouissante: près de 90% des membres sont professionnellement actifs, toujours plus de femmes adhèrent à Unia et nos membres sont fidèles – plus d'un tiers affichant une ancienneté supérieure à 11 ans.

Actions et succès

■ Les travailleurs/euses sont confrontés depuis de longs mois à une nette dégradation de leurs conditions de travail et à un changement de pa-

radigme sur les chantiers, où des entrepreneurs dénués de tout scrupule utilisent des méthodes douteuses et inconnues jusqu'ici en Suisse. L'affaire du centre culturel de Lugano (LAC) a éclaté au printemps 2011, grâce à Unia et au courage de dizaines de travailleurs. Les petits chefs et les patrons profitant honteusement des travailleurs sont dénoncés au Ministère public par les travailleurs eux-mêmes. La réaction des ouvriers de la construction est immédiate. Unia annonce pour le 4 juillet 2011 une grève à caractère politique, suivie par près de 2000 maçons. Une seconde grève suivra en décembre à Bellinzzone, où les travailleurs réclament à voix haute l'introduction du régime de responsabilité solidaire dans la convention nationale.

■ Le tribunal administratif a accepté en janvier 2012 le recours d'Unia contre les ouvertures dominicales. Suite à cette importante décision, les ouvertures ont été limitées le dimanche et les jours fériés. D'où l'engagement renforcé d'Unia contre la déréglementation des horaires d'ouverture.

■ Lors de la grève historique du 8 février 2011, les salarié-e-s de Trasfor s'opposent aux heures de travail gratuites que leur direction exigeait d'eux. Le personnel de Trasfor donne ainsi une leçon de dignité à tous les salarié-e-s tessinois. Unia est désormais en mesure de mobiliser et de mener des conflits même dans le secteur industriel.

■ A l'issue d'une campagne syndicale conçue par la base, Unia signe une CCT progressiste avec l'aéroport de Lugano. Désormais, les salarié-e-s sont libres de mener leurs propres activités syndicales dans l'entreprise.

■ Unia Tessin a multiplié ses efforts afin de consolider la base de militant-e-s de l'organisation. Le séminaire des militant-e-s Cadro, organisé chaque année depuis 2009, est devenu un des rendez-vous les plus assidûment fréquentés et a donné une forte impulsion au projet Unia Forte.

4 juillet 2011: près de 2000 ouvriers de la construction sont en grève pour une nouvelle convention nationale et pour une responsabilité solidaire.



30 septembre 2010 Action devant le Palais fédéral des régions à haut taux de chômage qui sont prêtés par la révision de la loi sur le chômage: ils demandent le report de son entrée en vigueur pour ne pas pénaliser encore plus les chômeurs.



1 octobre 2010 Le Conseil national refuse la révision de l'AVS en votation finale. L'UDC n'a pas voulu risquer que la gauche et les syndicats gagnent le référendum qu'ils auraient lancé.



6 octobre 2010 Six livreurs de Speedy Pizza à Lugano se mettent en grève contre leur employeur qui refusait de respecter la CCNT de l'hôtellerie-restauration. L'entreprise accepte de payer à sa quinzaine de livreurs près de 40 000 francs d'arriérés de salaire.



Effectif de membres
au 31.12.2011:
20 777

Secrétariats Unia

- Lugano (siège de la région)
- Manno
- Mendrisio
- Bellinzzone
- Biasca
- Locarno

Offices de paiement

CCh:

- Chiasso
- Massagno
- Bellinzzone
- Biasca
- Locarno

Nombre d'employé-e-s

Total: 70,
dont femmes: 32

Présidence

(Situation au 1.6.2012)

Région:

- Tessin et Moesa:
Bertana Mario

Section:

- Sottoceneri:
Sanhueza Orlando
- Sopraceneri:
Ossola Giuliano



Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Région Suisse du Nord-ouest

Effectif de membres
au 31.12.2011:
12 767

Secrétariats Unia

■ Bâle

Offices de paiement CCh

■ Bâle
■ Reinach
■ Liestal

Nombre d'employé-e-s

Total: 50,
dont femmes: 29

Présidence (Situation au 1.6.2012)

■ Brigitte Martig

La crise se ressent dans diverses branches

La région du Nord-ouest suisse comprend les cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne et une partie de la vallée de Frick. En raison de sa situation frontalière, la région est particulièrement exposée à la crise économique et monétaire. Certaines entreprises historiques se sont déclarées en faillite ces dernières années. D'autres tentent de réduire sans cesse leurs charges en augmentant la durée du travail ou en introduisant en toute illégalité des salaires en euros pour les frontaliers/ères. La présence des pseudo-indépendants et les salaires de dumping ont explosé dans le bâtiment et le génie civil. Même la branche généralement résistante à la crise de l'industrie chimique et pharmaceutique a connu des réductions d'effectifs parfois massives ces dernières années. Unia Suisse du Nord-ouest a donc souvent été impliqué dans des conflits sociaux. Le deuxième semestre 2011 a été particulièrement dramatique: en l'espace de cinq mois, plusieurs groupes ont annoncé la suppression d'environ 2500 emplois au total. Grâce à un engagement et à une résistance résolus, Unia a pu éviter le pire.

Mise sur pied du service intérieur

La mise sur pied d'un service aux membres a été achevée à l'été 2010 et suscite un vif intérêt de la part des membres. Il a permis d'améliorer sensiblement la prise en charge des membres aux guichets, par téléphone et lors des consultations. Le projet «Militant-e-s» qui est une affaire cruciale pour la région avance bien lui aussi. Celui-ci sera poursuivi résolument dans les prochaines années. La région compte à ce jour un grand nombre de militant-e-s actifs et engagés qui font avancer l'action syndicale en collaboration étroite avec les permanent-e-s.

Actions et succès

■ Le 12 mars 2008, près de 500 ouvriers de la construction ont débrayé sur plus de 30 chantiers de Bâle et des environs dans le cadre de la campagne nationale.

■ En 2009, le groupe chimique Clariant a annoncé des réductions d'effectifs massives. Unia Suisse du Nord-ouest s'y est opposé avec de multiples actions, tracts et assemblées d'entreprise. Au terme de violents conflits internes, la représentation du personnel a fini par signer le plan social en 2010.

■ Le 16 février 2011, la première grève d'avertissement dans un établissement de restauration de Suisse alémanique a eu lieu au restaurant Cindy's. Le riche groupe Mövenpick a dû battre en retraite et accorder un plan social à tous les employé-e-s.

■ Grâce à de multiples actions de protestation, le personnel de vente bâlois a obtenu, le 3 mars 2011, une importante victoire contre l'allongement des horaires d'ouverture. Le Grand Conseil a repoussé la motion Werthemann.

■ Swissmetal Dornach a interrompu la production en juin 2011 pour cause d'insolvabilité. Unia a organisé plusieurs assemblées d'entreprise et a collaboré activement à une solution pour l'ensemble du personnel.

■ Après l'annonce, en très peu de temps, de licenciements collectifs par Harlan, par Huntsman et par Novartis, Unia a organisé, le 29 octobre 2011 une manifestation contre les coupes sombres dans la chimie à Bâle. Un millier de personnes y ont participé et près de 16 000 personnes ont signé une pétition contre la maximisation des bénéfices des multinationales de la chimie au détriment des employé-e-s. En conséquence, le nombre de postes supprimés a été réduit à Novartis et un plan social équitable a été signé à Huntsman.



Bloc Unia lors du 1^{er} mai 2012 à Bâle.



13 octobre 2010 Une cinquantaine de chauffeurs de poids lourds manifestent devant le siège de l'ASTAG à Berne pour réclamer des augmentations de salaires, dont une part devrait compenser l'allongement de leurs horaires à partir du 1^{er} janvier 2011.



13 octobre 2010 Borregaard: le Tribunal fédéral confirme le plan social conclu avec Unia début 2009 pour les travailleurs de Luterbach (SO) licenciés en 2008. Le groupe Borregaard devra bel et bien payer les indemnités et les retraites anticipées.



16 octobre 2010 L'assemblée des délégué-e-s d'Unia élisent Aldo Ferrari, alors secrétaire régional vaudois, au Comité directeur du syndicat Unia, pour reprendre le siège laissé vacant par Jean-Claude Rennwald.

Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Région Bienne-Seeland / Canton Soleure

Une région industrielle secouée par la crise

Dans cette région industrielle du pied du Jura, les années 2008 à 2012 ont été marquées par deux violentes vagues de crise qui ont entraîné chômage partiel, licenciements, fermetures d'entreprises et hausse du chômage. La crise financière et bancaire a affecté avant tout les entreprises de l'industrie des machines, des équipements de précision et du papier qui ont subi des revers considérables en 2009. Après une brève rémission, les entreprises dépendant de l'exportation ont connu de nouvelles difficultés dès l'été 2011 en raison du franc de plus en plus fort face à l'euro, malgré des carnets de commandes bien garnis. Unia a ainsi été confronté à la destruction de près de 2000 emplois dans le seul canton de Soleure. L'usine de cellulose Borregaard à Attisholz qui a perdu 440 emplois et la papeterie Sappi à Biberist qui a licencié 550 personnes ont été les plus durement frappées. Diverses fermetures d'entreprises et des plans de restructurations s'y sont ajoutés. Si le pied du Jura n'a pas sombré plus profondément dans la crise, c'est avant tout grâce à la surprenante santé de l'industrie horlogère qui était par moments en plein boom. Unia a opposé à l'érosion de la place industrielle une présence renforcée dans les principaux centres, sur le terrain et dans les entreprises. L'effet positif est qu'après six ans de baisse, la région enregistre de nouveau une modeste croissance de son effectif de membres en 2011.

Renverser la tendance à l'aide de projets concrets

Les projets liés aux nouveaux secrétariats et aux secteurs en vue d'assurer une plus forte présence avec tous les services, caisse de chômage

comprise, tout en étant proches des membres et professionnels, ont été déterminants pour le renversement de tendance. C'est avec un projet de développement ambitieux qu'un nouveau départ a été pris début 2010 avec le succès qu'il connaît aujourd'hui. Au mois de septembre 2010, Unia a réalisé un important comeback au cœur de la ville industrielle de Granges avec son nouveau secrétariat de Granges-Lengnau. Avec les projets de développement syndical dans l'industrie MEM, le projet Transport & Logistique Olten Gäu, dans le tertiaire, et le projet pour la construction en bois et la construction métallique dans les arts et métiers, nous avons investi à long terme dans des chantiers importants pour les syndicats. La mobilisation pour la nouvelle CN dans la construction n'a pas atteint la dynamique nécessaire à l'automne 2011. La région a néanmoins plusieurs fois su mobiliser ses forces.

Actions et victoires notoires

- Les fortes mobilisations contre les fermetures d'entreprises de Borregaard à Atissholz, de Dihart à Dulliken, de Mühlemann et de la papeterie de Biberist.
- La bonne participation des militant-e-s au référendum contre la baisse des rentes LPP qui a abouti au plus fort taux de votes négatifs de Suisse alémanique (78%) dans le canton de Soleure et la récolte de signatures réussie pour l'initiative sur les salaires minimums.
- La marche contre la crise de l'équipe Unia à l'automne 2009 et la campagne pour l'industrie en mai 2010 qui a réuni près de 250 participant-e-s pour la rencontre finale à Berne.
- L'élection de Corrado Pardini, membre du CD Unia, au Conseil national en octobre 2011 dans le canton de Berne et l'élection/la réélection de Roberto Zanetti, conseiller aux Etats, au canton de Soleure.
- La signature de la nouvelle CCT 2011 de l'horlogerie et de la CCT pour le théâtre de Bienne-Soleure 2012.
- Les initiatives populaires lancées conjointement par Unia contre la délocalisation d'Energie Service Biel-Bienne, pour des impôts équitables et pour l'abolition du forfait fiscal dans le canton de Berne.



20 octobre 2010 Le Conseil fédéral édicte un tout premier contrat-type de travail avec un salaire minimum obligatoire dans l'économie domestique. Il s'agit d'une étape majeure pour améliorer les conditions de travail et de salaires et lutter contre le dumping salarial.



22 octobre 2010 Le Tribunal fédéral administratif interdit à Manor de faire ses inventaires de nuit et renie ainsi le Seco qui les avait autorisés. Aucun intérêt économique prépondérant ne justifie de déroger à l'interdiction du travail de nuit. Un point pour la protection de la santé.



Effectif de membres
au 31.12.2011:
13 601

Secrétariats Unia

- Biel-Bienne
- Lyss
- Granges-Lengnau
- Soleure
- Gerlafingen
- Olten-Gäu

Offices de paiement CCh

- Biel-Bienne
- Lyss
- Granges-Lengnau
- Soleure
- Olten

Nombre d'employé-e-s

Total: 42,
dont femmes: 23

Co-Présidence

Région:

- Maria Teresa Cordasco
- Gabriele Schafer

Présidence

(Situation au 1.6.2012)

Sections:

- Biel-Bienne:
Maria Teresa Cordasco
- Soleure:
Daniel Hirt
- Olten:
Giampietro De Vito,
Jörg von Arx



Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Entité Berne / Haute Argovie-Emmental

Effectif de membres
au 31.12.2011:
18855

Secrétariats Unia

- Berne
- Berthoud
- Langenthal
- Huttwil
- Langnau

Offices de paiement CCh

- Berne
- Berthoud
- Langenthal
- Langnau

Nombre d'employé-e-s
Total 57,
dont femmes: 28

Présidence (Situation au 1.6.2012)

- Entité Berne/OAE:
Sabine Szabo/
Rolf Leisi
(Coprésidence)

Sections:

- Berne:
Sabine Szabo/
Elmar Schneider
(Coprésidence)
- Haute Argovie-Emmental:
Peter Leuenberger
(présidence)
Marlen Pauli/
Martin Widmer
(vice-présidence
conjointe)

Industrie sensible à la crise mais chômage inférieur à la moyenne

La crise financière n'a pas épargné les sections de Berne et de Haute Argovie-Emmental où le chômage a augmenté et où de nombreuses entreprises ont recouru à la réduction du temps de travail. Le chômage est revenu à un faible niveau en 2011. Dans la mesure où Berne est caractérisée par le secteur public avec de nombreux emplois auprès d'administrations, le chômage y est resté inférieur à la moyenne nationale, même au plus fort de la crise. L'industrie des machines, l'industrie agroalimentaire et le tourisme ont davantage souffert de la crise alors que les autres branches n'ont pas spécialement été affectées. Pour certaines régions, le problème principal est de préserver les branches clés: en Haute Argovie, cela concerne l'industrie des machines, du métal et des textiles ainsi que l'agriculture dans les régions rurales tandis qu'à Berne-Mittelland cela concerne le secteur public.

Des entreprises industrielles ont disparu mais la construction est florissante

Une partie des structures industrielles a été frappée de plein fouet. A Berne et dans ses environs, Wifag, fabricant de rotatives riche de tradition, Karton Deisswil et la majeure partie de Zeiler à Köniz ont disparu, Roche Diabetes Care SA et la production de Jensen SA à Berthoud fermeront dès 2013. La conjoncture de la construction a par contre été bonne, voire très bonne dans le bâtiment, dans le génie civil et dans les travaux de rénovation. Ce phénomène est en partie le fruit d'incitations et de décisions anticycliques, certes bien modestes, dans le cadre de programmes de relance. Hormis les négociations et les combats pour la défense des acquis, les sections d'Unia devront à l'avenir aussi formuler des propositions pour une politique industrielle régionale et imposer des mesures ad hoc. Les défis auxquels les deux sections auront à faire face dans un avenir proche vont donc s'amplifier mais les militant-e-s et le personnel des secrétariats y sont préparés.

Actions et succès

- Les deux sections ont été très actives dans les principales branches, ont organisé de multiples campagnes et ont négocié pied à pied avec différents employeurs. Elles ont réussi à densifier, à renforcer et à activer le réseau de militant-e-s. Des progrès significatifs ont été faits pour les femmes, en particulier (le chœur militant du 14 juin 2011 dans les commerces du centre-ville de Berne a été spectaculaire), et pour la jeunesse.
- La campagne pour la CN a été au cœur des efforts du syndicat en 2010 et, davantage encore, en 2011. La mobilisation a été bien suivie et les maçons auraient été prêts à prendre part à la grève annoncée en 2012.
- En raison d'un littéral effondrement du marché des machines à imprimer, Wifag a fermé son site et la dernière rotative est sortie des chaînes au printemps 2011. Une solution de remplacement vouée à la production de boîtes de vitesse n'a tenu que 14 mois. Grâce à Unia, le personnel a pu obtenir, au prix de discussions offensives et de menaces de grève, une solution optimale de retraite anticipée en plus du plan social.
- La situation est plus mitigée dans le commerce de détail. L'objectif était d'obtenir une CCT cantonale avec des salaires minimums obligatoires garantissant la subsistance. Cet objectif n'est pas encore en vue malgré une intense campagne de plusieurs années pour l'égalité dans le commerce de détail. Il n'a en effet été possible de mettre en œuvre qu'un contrat-type de travail encore peu contraignant.

Jusqu'en 2011 la région de Berne était constituée des trois sections de Berne, Oberland bernois et Haute Argovie Emmental. Suite à un conflit interne, l'Assemblée des délégué-e-s nationale a décidé de scinder provisoirement



25 octobre 2010 La détermination du personnel de Cardinal et le soutien des Fribourgeois ont payé: plus de quarante personnes bénéficient soit d'un emploi dans la région, soit d'une retraite anticipée, contre une petite vingtaine au départ, assorti d'un bon plan social.



25-30 octobre 2010 Plus de 3000 travailleurs de la construction protestent dans toute la Suisse contre la maigre augmentation de salaire proposée que leur fait la Société suisse des entrepreneurs: 0,4% de hausse générale et 0,6% individuelle alors que la branche est florissante.

Entité Oberland bernois

Tourisme, petit artisanat et industrie à Thoune

L'Oberland bernois s'étend autour des lacs de Thoune et de Brienz ainsi dans les vallées situées plus au Sud. C'est une région vallonnée, rurale, étendue et bucolique, caractérisée par l'agriculture, le petit artisanat classique, le tourisme et quelques sites industriels. C'est essentiellement à Thoune que l'industrie est implantée. Outre les unités de production militaires (principalement Ruag), on y rencontre aussi des entreprises innovantes telles que Meyer Burger, leader du solaire. L'hôtellerie-restauration est un employeur important dans la région touristique de l'Oberland bernois.

Région conservatrice

Dans cette région difficile pour les syndicats, très conservatrice du point de vue politique et sociétal, Unia Oberland bernois a obtenu quelques résultats honorables. Unia est parvenu à accéder aux écoles professionnelles, a fait valoir et défendre son droit d'accéder aux chantiers. Il a su se positionner et s'affirmer comme la force sociale de l'Oberland bernois.

Avec 11 groupes locaux, trois groupes d'intérêts et quatre groupes de branche, Unia Oberland Bernois dispose de structures de base dynamiques et d'un bon réseau de militant-e-s. La proportion de jeunes parmi les membres mérite d'être soulignée. Un tiers environ des membres ont moins de 30 ans.

Actions et succès

■ Grève à SPAR: Après deux jours de grève, les collaboratrices de la boutique de station-service SPAR à Heimberg ont obtenu l'ouverture de négociations. Leur bras de fer avec la direction leur a permis de faire barrage à la détérioration de leur situation et d'arracher des améliorations. La grève à SPAR a été la première dans le commerce de détail en Suisse.

■ Energie Thun AG: en refusant la vente de la compagnie municipale de distribution d'énergie et d'eau potable par 82% des suffrages, le peuple de Thoune a coupé court aux vellétés de privatisation du Conseil municipal. Les emplois ont été sauvegardés à Thoune. Le prix de l'électricité reste bon marché et une production d'électricité écodurable est garantie.

■ La campagne des militant-e-s contre la baisse des rentes a développé diverses activités sur ce thème à Thune. Un catalogue de 100 activités a vu le jour.

■ La chaîne de magasins Zebra fouillait les poches de ses employé-e-s à leur insu. Deux vendeuses courageuses se sont adressées à Unia et les anomalies ont été rendues publiques dans une émission de «Kassensturz». Grâce au courage et à la détermination des employé-e-s, 470 salarié-e-s de Zebra bénéficient aujourd'hui d'améliorations dans les 90 succursales de la chaîne dans toute la Suisse.

■ 20 employé-e-s de l'internat de la Fondation Nathalie se sont battus avec diverses actions, une grève d'avertissement et le vote d'une grève illimitée pour améliorer leurs conditions de travail et la qualité des soins. La direction a cédé et le personnel a obtenu une protection absolue contre le licenciement ainsi que des possibilités de participation progressistes.



Effectif de membres
au 31.12.2011:
7401

Secrétariats Unia

- Thoune
- Interlaken

Offices de paiement CCH

- Thoune
- Interlaken

Nombre d'employé-e-s

Total: 19,
dont femmes: 12

Présidence

(Situation au 1.6.2012)

Entité Oberland
bernois:

- Hans-Ulrich Balmer

**cette région en deux entités à droits égaux:
l'entité Berne/OAEE réunissant les sections
de Berne et de Haute Argovie Emmental ainsi
que l'entité Oberland bernois équivalant à
cette région.**



1^{er} novembre 2010 Le cimentier Holcim garantit une hausse de salaire moyenne de 120 francs, au moins 100 francs pour tous et 100 francs de plus pour les salaires minimums, soit entre 1,8 et 2,3% d'augmentation selon la catégorie. Le congé paternité est aussi prolongé.



5 novembre 2010 La remarquable persévérance de la commission du personnel de Voumard (NE) et d'Unia a permis d'élaborer un plan social correct pour le personnel licencié. Une enveloppe de 2,2 millions de francs est mise à disposition. Les indemnités de départ s'étendent entre 5400 et 70000 francs, en fonction de l'âge et de l'ancienneté.

Région Argovie



Effectif de membres
au 31.12.2011:
7433

Secrétariats Unia

- Aarau
- Baden

Offices de paiement CCh

- Aarau
- Baden
- Brugg
- Wohlen

Nombre d'employé-e-s

Total: 29,
(dont 10 à la CCh
détachés à la centrale
depuis le 1. 1. 2011)
dont femmes: 19
(8 à la CCh)

**Présidence
(Situation au
1.6.2012)**

Région:

- Alex Ineichen,
(président)
- Walter Eich,
(vice-président)

Le quatrième canton de Suisse mise sur la haute technologie

La crise financière n'a touché que tardivement et avec une intensité réduite la forte grappe industrielle de l'Est du canton (ABB et Alstom). Nous nous réjouissons de la volonté affichée par le canton de mettre en œuvre une stratégie axée sur la haute technologie pour le pôle industriel et d'innovation argovien. La recherche et l'innovation doivent se traduire pour le canton par de nouveaux emplois de haute qualité dans la production.

Hémorragie de membres enrayée

Après des pertes de membres persistantes depuis le début des années 1990, la tendance a enfin été renversée vers la fin de la mandature. Fin 2011, l'effectif de la région gagnait en effet une centaine de nouveaux membres.

Action syndicale professionnalisée

La région Unia d'Argovie a poursuivi sans relâche ses efforts pour, d'une part, former un mouvement performant et, d'autre part, offrir des services professionnels à ses membres. Deux équipes se chargent d'encadrer des membres dans la construction et les arts et métiers avec des visites sur les chantiers et les lieux de travail ainsi qu'avec des campagnes et des actions. L'encadrement personnalisé des membres est assuré par les deux équipes téléphonie/backoffice et le service juridique. En 2011, le centre de services a pris en charge près de 7000 appels et traité près de 200 cas juridiques. Unia a obtenu en tout environ 2 millions de francs pour ses membres.

Actions et succès

■ En 2009, les ouvriers d'ALU Menziken ont fait entendre leur voix contre les projets de la direction d'allonger la durée du travail de 10% sans compensation financière. Les employé-e-s et la commission du personnel ont opposé un front uni à leur employeur. Cette réduction de salaire a pu être repoussée grâce à une forte mobilisation des ouvriers/ères et avec le soutien d'Unia.

■ Une campagne intensive et créative contre l'extension des horaires d'ouverture des commerces par une voie détournée a été couronnée de succès à l'été 2010. Le projet de loi correspondant a été rejeté sans appel.

■ Domaco, le producteur de la célèbre friandise pour enfants Tiki qui versait à son personnel des salaires scandaleusement bas et recourait au travail sur appel, s'est vu contraindre de respecter la législation concernant le versement du salaire en cas de maternité et de maladie. L'engagement d'Unia envers Domaco a été payant.

■ En 2012, Unia et l'union syndicale argovienne ont lancé l'initiative populaire cantonale «Travail et formation continue pour tous». Son but est d'enraciner dans la loi des mesures contre les vellétés d'évincer les jeunes et les plus de 50 ans du marché du travail.



Janvier 2010: Unia distribue aux membres du Grand conseil argovien un tract opposé à l'ouverture dominicale des commerces. Il a remporté la votation contre l'allongement des horaires d'ouverture des commerces en 2010.



6 novembre 2010 La nouvelle CCT dans le second œuvre romand apporte une augmentation des salaires réels de 98 francs pour 2011 et l'uniformisation des salaires minimums romands d'ici 2012 ainsi que des dispositions contre le dumping salarial. Le congé paternité, les indemnités de repas et la retraite anticipée ont aussi été améliorés.



8 novembre 2010 Unia lance un nouveau service pour lutter contre le dumping salarial, un calculateur de salaire minimum. Cet outil répertorie les minima d'une centaine de CCT. On peut aussi télécharger l'intégralité des CCT sur www.service-cct.ch.

Région Suisse centrale

La région de Suisse centrale est composée de cinq cantons qui sont organisés de manière très différente. Le fédéralisme s'y fait nettement ressentir: ce qui peut être réglé en toute simplicité à Lucerne sera une affaire complexe à Obwald. Il en découle des défis particuliers pour Unia.

Progrès dans différents domaines

L'amélioration de l'encadrement des membres a été l'un des principaux objectifs pour mieux répondre aux besoins de la base. C'est la raison pour laquelle de nouvelles orientations ont été données à cette activité. Un processus de professionnalisation a été engagé et les tâches ont été réorganisées.

Unia Suisse centrale est parvenu à augmenter la proportion de femmes dans ses instances dirigeantes ainsi que dans les rangs de son personnel. En revanche des efforts importants sont toujours nécessaires dans les instances militantes. Afin de renforcer encore davantage le réseau de militant-e-s, Unia saisit toutes les opportunités pour renforcer le mouvement syndical. Ainsi, des collègues de la base sont représentés de manière paritaire dans la quasi-totalité des instances et même dans les instances dirigeantes.

La région a gagné des membres chaque année de la période sous revue. Grâce à sa croissance constante, Unia a pu mieux se positionner dans les différents cantons de Suisse centrale et est aussi pris au sérieux comme force sociale. Unia est désormais bien implanté dans la région de Suisse centrale

Actions et victoires notoires

■ La brasserie Eichhof bien connue a été vendue au groupe hollandais Heineken qui a tenté de fermer le site de Lucerne mais les employé-e-s se sont défendus aux côtés d'Unia. La campagne

sous le slogan «Nous voulons une bière de chez nous» a eu un tel succès que tout le canton a fini par se mobiliser pour le personnel de la brasserie. Heineken a ainsi été contraint de préserver le site et la totalité des emplois. La CCT de la brasserie s'applique d'ailleurs de nouveau à Heineken.

■ Des carreleurs hongrois ont été contraints de travailler pour trois euros de l'heure sur un chantier à Zoug. Unia a révélé ce cas grave de dumping salarial au public et a démontré que le problème de la sous-enchère salariale n'était pas l'apanage des grandes villes du pays. Le retentissement médiatique a été très important et même des employeurs de la branche se sont exprimés publiquement pour dénoncer le dumping salarial. C'eût été impensable il y a quelques années à peine dans le canton conservateur de Zoug.

■ Un nouveau repeneur a tenté de vider la société Grob Textile de sa substance, de tirer un bénéfice de la vente de ses biens immobiliers et de fermer l'entreprise sans offrir de plan social au personnel. Unia est intervenu en organisant des assemblées du personnel. Grâce à une bonne communication, Unia a pu s'attirer la sympathie d'une grande partie de la population dans cette région ultraconservatrice. L'engagement d'Unia a permis aux employé-e-s d'obtenir un plan social décent.

■ Des employé-e-s de la chaîne Chicorée ont fait état, dans toute la Suisse, de conditions de travail délétères. Les collaborateurs/trices ont été contraints d'acheter leurs propres habits auprès de leur employeur, n'ont pas touché d'indemnités pour leurs heures supplémentaires et ont dû manipuler des textiles traités avec des matières chimiques qui ont provoqué des allergies cutanées. Unia est intervenu avec une campagne de grande échelle et a obtenu une amélioration significative des conditions de travail. Les heures supplémentaires sont désormais payées et les textiles ne sont plus traités avec des produits chimiques nocifs. La chaîne Chicorée a été contrainte de verser des dommages et intérêts à une vendeuse licenciée après avoir été accusée à tort d'être une informatrice.

3 septembre 2010: action sur les chantiers de Lucerne pour une augmentation décente.



Effectif de membres
au 31.12.2011:
8100

Secrétariats Unia

- Lucerne
- Zoug
- Pfäffikon SZ
- Altdorf Uri
- Stans NW
- Sursee

Offices de paiement CCh

- Lucerne
- Pfäffikon

Nombre d'employé-e-s

Total: 32,
dont femmes: 16

Présidence (Situation au 1.6.2012)

- Région:
- Adrian Schön
- Sections:
- LU, NW-OW et ZG: Ruedi Amrein
 - SZ-UR: Hansjörg Amaker



29 novembre 2010 Victoire des vendeurs et vendeuses de Genève ainsi que de leur syndicat: le peuple refuse à plus de 56% l'extension des horaires d'ouverture des magasins le soir et quatre dimanches par année. La population s'est montrée solidaire du personnel de vente.



2 décembre 2010 Augmentations de salaires d'au moins 2% pour les travailleurs de l'entreprise Vigier Ciment à Péry (BE). L'augmentation de 90 francs, dont 35 à titre individuel, est un résultat positif pour les travailleurs. Une prime de 750 francs pour chacun-e s'y ajoute.

Région de Zurich/ Schaffhouse



Effectif de membres
au 31.12.2011:
24 486

Secrétariats Unia

- Zurich
- Winterthur
- Schaffhouse
- Schlieren (section Amt-Limmat-Horgen)
- Uster (section Oberland)

Offices de paiement CCh

- Bülach
- Dietikon
- Horgen
- Meilen
- Regensdorf
- Schaffhouse
- Uster
- Wetzikon
- Winterthur
- Zurich
- Zurich Oerlikon

Nombre d'employé-e-s
Total: 71,
dont femmes: 40

Présidence (Situation au 1.6.2012)

- Région: Beat Keller
- Sections:
- Zurich: Jakob Hauri
- Winterthur: Hedi Strahm
- Schaffhouse: Michele Brandenberger/Mario De Vettor
- Amt-Limmat-Horgen: Beat Keller
- Oberland zurichois: Ursula Mattmann

Le climat s'est durci ces dernières années dans l'espace économique de Zurich. Et on a pu le constater dans les branches classiques telles que le secteur principal de la construction et l'industrie. Or la pression monte dans tous les domaines. Ces quatre dernières années, Unia Zurich-Schaffhouse n'a pas seulement mené des campagnes syndicales dans les branches mais s'est aussi battu pour les droits et les intérêts des travailleuses et travailleurs dans le cadre de campagnes politiques. Unia est ainsi aussi devenu une force majeure de la région sur le terrain politique. Grâce à une action systématique et à une équipe dédiée au recrutement de membres, la région a encore pu progresser ces dernières années pour atteindre un effectif de plus de 24 000 membres.

Nouvelles formes d'encadrement des membres

21 000 entretiens téléphoniques et 2 200 consultations par an, tel est l'impressionnant bilan en termes d'encadrement des membres de la région de Zurich-Schaffhouse en 2011. Grâce à une réorganisation et à la professionnalisation, toutes les demandes des membres sont aujourd'hui prises en charge et traitées par une équipe rodée. Plus aucune ne reste sans réponse. La qualité du service y gagne et les secrétaires syndicaux/ales disposent de davantage de ressources pour le mouvement.

Actions et succès

- Dans l'esprit d'Unia Forte, une nouvelle forme d'action syndicale proche de la base a été testée à la Coop avec le projet pilote «Organizing». L'objectif a toujours été de donner plus de poids aux travailleurs/euses afin qu'ils puissent mener leurs conflits sociaux eux-mêmes.
- En octobre 2011, les CFF, maître d'ouvrage, s'accommodaient de voir tomber des matières fécales sur les ouvriers travaillant sur le chantier de la gare centrale de Zurich. Grâce à une intervention résolue d'Unia et surtout à une vive réaction des ouvriers, une solution «propre» a été trouvée après trois jours de «grève pipi».
- Lors de la journée de protestation dans la construction du 25 novembre 2011 dans le cadre de la campagne pour la CN, les chantiers se sont arrêtés à Zurich et un millier de maçons ont marché vers le siège de la SSE pour manifester pour une nouvelle Convention nationale.
- En 2009 et en 2012 les vendeuses et vendeurs sont descendus dans la rue pour protester contre de nouvelles détériorations de leurs conditions de travail en raison de l'allongement des horaires d'ouverture des commerces. Leur lutte s'est soldée par une victoire en votation le 17 juin 2012.



Octobre 2011: après une grève inédite, les ouvriers de la construction obtiennent une «solution propre» à la gare centrale de Zurich.



3-4 décembre 2010 Les quelques 400 délégué-e-s d'Unia du Congrès extraordinaire d'Unia à Lausanne adoptent une série de mesures visant à soutenir plus fermement les membres actifs dans leur travail syndical et à améliorer la protection contre les licenciements abusifs.



15 décembre 2010 Les électriciens valaisans bénéficieront de 150 francs d'augmentation de salaire pour 2011 qui représente en moyenne 3% de hausse.



17 janvier 2011 Rencontre de plus de 300 employé-e-s d'Unia à Olten. Le projet «Unia Forte» est au centre des discussions. Le but commun est de faire un pas vers un syndicat militant fort.

Région Suisse orientale / Grisons

Salaires sous pression dans les zones frontalières

La Suisse orientale est une région en marge plutôt économiquement faible et rurale avec des transports publics peu développés. Dans les Grisons, ce sont les services et plus particulièrement le tourisme qui constituent le principal secteur d'activité. L'économie est en outre caractérisée par de (petites) entreprises artisanales, les services, la construction et la production. Politiquement, la Suisse orientale est très à droite et aucune ville ou commune n'y est dirigée par la gauche. C'est la raison pour laquelle les cantons ont pu mettre en place de larges programmes d'austérité et une politique fiscale rigoureuse au profit des riches et des entreprises.

La Suisse orientale conserve une part relativement importante d'entreprises industrielles. On y a assisté à une embellie économique ces dernières années. La région autour de Rapperswil et la vallée du Rhin entre Coire et le Lac de Constance, en particulier sont des régions très dynamiques. L'industrie exportatrice et proche des frontières dans la vallée du Rhin et en Thurgovie a néanmoins beaucoup souffert de la crise financière et perdu de nombreux emplois. Les bas salaires y sont aussi monnaie courante, ce que le syndicat Unia dénonce régulièrement.

La région Suisse orientale-Grisons, plus grande région d'Unia en superficie, offre une grande diversité culturelle et géographique. Elle s'articule en quatre sections: St-Gall-Appenzell, Grisons, Thurgovie et Rapperswil-Glaris qui permettent à Unia d'être présent sur tout le territoire de la région. La région s'est dotée d'une nouvelle direction en 2010. Le nouveau départ a été un succès: Unia est présent avec des campagnes, a ouvert un nouvel office de paiement de la caisse de chômage à Rapperswil et voit son effectif des membres repartir à la hausse depuis l'année dernière.



Actions et victoires notoires

■ Les sociétés Alpiq, Migros, Model et Benninger n'ont pas hésité à licencier des collaboratrices de longue date et des syndicalistes actifs comme dans le cas d'Ernst Gabathuler mais Unia a obtenu l'annulation de ces licenciements abusifs grâce à des campagnes et à des recours judiciaires.

■ Avec une action de protestation sur le grand chantier de Linth-Limmern à Linthal, en mai 2011, Unia Suisse orientale-Grisons a ouvert les hostilités dans la lutte pour une meilleure Convention nationale dans la construction.

■ Unia a révélé divers scandales de dumping salarial comme par exemple sur le chantier du canton de St-Gall, à l'usine de filtres Aquis près du lac de Walenstadt, dans les magasins de chaussures Reno, à Valora en Engadine ou chez le producteur de machines à café Eugster-Frismag à Amriswil.

■ Après un licenciement collectif à la papeterie de Landquart, Unia est parvenu à négocier un plan social qui prévoyait des prestations de l'ordre de 1,2 millions de francs.

■ Les conventions collectives de travail et les salaires minimums ont été améliorés dans les boutiques des stations service st-galloises et dans la branche automobile de Suisse orientale. Les conventions d'entreprise ont aussi été renouvelées pour Nestlé à Rohrschach et Stadler Rail.

■ Une libéralisation des horaires d'ouverture des commerces a été rejetée sans appel en 2010 dans le canton de St-Gall. Unia s'était activement impliqué dans la campagne. Unia s'est aussi battu sans relâche contre les ouvertures dominicales dans le commerce de détail, notamment celles d'Outlet-center de Landquart ou la Migros à Rapperswil.

28 juin 2011: les ouvrières de l'entreprise de production de filtres à café Aquis SA à Murg débrayent pendant deux heures avec le soutien d'Unia St-Gall-Appenzell pour protester contre leurs salaires de misère.



18 janvier 2011 16 533 maçons, selon un sondage commandé par Unia, réclament d'introduire dans la prochaine convention nationale une meilleure protection en cas d'intempéries, contre le licenciement ainsi qu'un instrument limitant le travail temporaire et les sous-traitances.



25 janvier 2011 Unia lance avec l'USS son initiative sur les salaires minimums «Pour la protection de salaires équitables» avec un salaire mensuel minimum légal de 22 francs de l'heure (4000 francs par mois x 12).



31 janvier 2011 A Bâle, devant l'Hôtel de Ville, le personnel de vente avec le soutien d'Unia poursuit sa lutte contre la libéralisation des horaires d'ouverture.

Effectif de membres
au 31.12.2011: 12 753

Secrétariats Unia

- St-Gall
- Coire
- St-Moritz
- Chiavenna
- Kreuzlingen
- Frauenfeld
- Arbon
- Rapperswil-Jona
- Glaris
- Herisau
- Wil
- Uzwil
- Heerbrugg
- Buchs

Offices de paiement CCH

- St-Gall
- Coire
- Heerbrugg
- St-Moritz
- Rapperswil-Jona
- Glaris
- Arbon

Nombre d'employé-e-s

Total: 55,
dont femmes: 34

Présidence

(Situation au 1.6.2012)

Région:

- Walter Kohli
- Sections:
- St-Gall/Appenzell: Reto Schweizer
 - Grisons: Walter Kohli
 - Thurgovie: Pia Schmidt Trentin
 - Rapperswil-Glaris: Walter Schifferle

Groupe d'intérêts Femmes

De plus en plus de femmes exercent une activité professionnelle en Suisse. Pourtant, les conditions de travail restent difficiles. Malgré un certain nombre d'avancées obtenues ces dernières années, il reste beaucoup de choses à améliorer, notamment sur les salaires, les conditions d'embauche, les horaires de travail et au niveau de la protection sociale. Unia a toujours pour mission d'organiser les femmes sur le plan syndical, tout particulièrement dans le tertiaire.

L'activité professionnelle des mères a fortement augmenté, ces vingt dernières années. Aujourd'hui, 70% des mères d'enfants de moins de 6 ans travaillent (il y en avait encore moitié moins en 1992). De nombreuses femmes exercent une activité à temps partiel, mais toutes ne le font pas de leur propre gré. Dix-huit pour cent des mères d'enfants en âge d'être scolarisés sont sous-employées. De nombreuses femmes ne peuvent pas pleinement exercer une activité professionnelle d'une part parce que l'organisation des écoles est toujours axée sur les mères au foyer et d'autre part parce qu'il manque des milliers de places d'accueil extrafamilial pour enfants (crèches, accueil scolaire). Les femmes sont nombreuses à être engagées dans des rapports de travail précaires, rémunérés à l'heure ou sur appel sans contrat de travail fixe. Elles gagnent en outre toujours 20% de moins que les hommes. Deux salarié-e-s sur trois touchent des salaires inférieurs à 4000 francs sont des femmes et elles sont environ 280 000 dans toute la Suisse à être dans ce cas. Tous ces facteurs se traduisent par une moins bonne protection sociale

des femmes dans la vieillesse. L'instauration de l'égalité des salaires, de meilleurs salaires pour les femmes et une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale ont donc été les priorités de la politique en matière d'égalité et des mobilisations d'Unia durant la période sous revue.

Grande manif colorée des femmes en 2010

Huit mille femmes ont manifesté pour une réelle égalité en Suisse, le 13 mars 2010. Sous le slogan «Discrimination assez – égalité maintenant!», pour la première fois une mobilisation pour une manif' des femmes a eu lieu sous l'égide d'Unia. C'était aussi la première fois qu'une manif' des femmes était entièrement soutenue et co-organisée par l'Union syndicale suisse. L'engagement d'Unia a été payant: plus de la moitié des femmes syndicalistes venaient d'Unia, démontrant par là qu'Unia était aussi un syndicat de femmes. Des femmes de tous les âges, exerçant les métiers les plus divers et appartenant à toutes sortes d'organisations ont revendiqué haut et fort l'égalité dans tous les domaines de la vie dans le cadre d'une manifestation colorée, créative et pleine de confiance en soi.

Journée de grève et d'action 2011

Cette manifestation réussie, a été suivie de la journée d'action et de grève du 14 juin 2011. Mais en cette année de jubilé (pour les 40 ans de droit de vote des femmes, 30 ans de l'article constitutionnel «A travail égal, salaire égal», 20 ans de la grève nationale des femmes et 15 ans de Loi sur l'égalité), il restait toujours plus à améliorer qu'à célébrer. Sous le slogan «Notre travail vaut plus», des milliers de femmes d'Unia ont réclamé l'égalité salariale et des

14 juin 2011: des milliers de femmes protestent dans toute la Suisse pour réclamer l'égalité des salaires.



6-11 février 2011 Unia participe au Forum social à Dakar avec une délégation de 5 personnes. De nombreux problèmes comme la faim dans le monde, les changements climatiques et la crise économique doivent être réfléchis de façon globale.



8 février 2011 Succès de la lutte pour le personnel de nettoyage de l'Office fédéral de la statistique à Neuchâtel, les 26 personnes licenciées ont été réengagées par la société Vebego Services qui a obtenu le contrat de nettoyage de l'OFS. Unia avait soutenu cette lutte.



9 février 2011 Unia Vaud et les représentant-e-s du personnel annoncent avoir sauvé 550 emplois industriels depuis août 2008. Unia est intervenu dans 14 entreprises sur les 33 qui ont annoncé des licenciements collectifs.



salaires minimums de 4000 francs. Cette journée nationale d'action décentralisée a aussi été un succès de taille. La courageuse et bonne participation des vendeuses aux actions malgré les pressions qu'elles subissent au travail mérite d'être tout particulièrement saluée. On a aussi noté la présence de femmes venues d'entreprises industrielles et d'un nombre surprenant de jeunes femmes. Unia a ainsi fait un pas important vers un syndicat plus féminin et plus jeune comme l'avaient souhaité les délégués lors du congrès Unia de 2008.

Egalité des salaires, dialogue pour l'égalité des salaires et salaires minimums

En 2009, la Confédération, les employeurs et les syndicats ont lancé le dialogue pour l'égalité des salaires dans lequel Unia s'est largement investi. Les entreprises ont été appelées à examiner leurs salaires de manière très simple grâce à l'outil Logib et à les réajuster si nécessaire. Lorsque la procédure de vérification se fait dans des entreprises de branches couvertes par Unia, le syndicat est représenté au sein d'une commission d'accompagnement paritaire. Cependant, la majorité des employeurs refusent de réaliser l'égalité salariale dans leur entreprise et de participer au dialogue sur l'égalité des salaires, ce qui explique des résultats plutôt modestes. En dépit de multiples interventions du syndicat Unia, seule une poignée d'entreprises dans l'industrie, le nettoyage et l'hôtellerie-restauration se sont associées au dialogue pour l'égalité des salaires.

Les femmes sont l'avenir des syndicats

Les femmes représentent 28% des membres de l'Union syndicale suisse et 21,7% des membres d'Unia. Cette proportion de femmes a augmenté d'environ trois points depuis 2008 et l'objectif de 20% de femmes parmi les membres d'Unia en 2012 a été surpassé. La part des femmes dans la population active représente toutefois le double et Unia doit donc poursuivre sans relâche ses efforts visant à syndiquer davantage de femmes. La stratégie appliquée jusqu'à présent doit être reconduite:

- travail interprofessionnel renforcé,
- présence continue dans les branches à forte proportion de femmes,
- développement de campagnes syndicales, de prestations aux membres et d'une structure syndicale qui tienne compte des intérêts et besoins spécifiques des femmes.

A cet effet, Unia doit aussi placer de nombreuses femmes à des positions importantes au sein de l'organisation. Grâce aux quotas de 33% de femmes pour les instances nationales et de 25% pour les instances régionales, enracinés dans les statuts en 2008, davantage de femmes sont aujourd'hui représentées dans les structures dirigeantes. L'un des principaux défis pour les années à venir sera de veiller à ce que le syndicat Unia se donne davantage de cadres femmes. Pour cela, Unia doit soutenir activement dès le départ le développement professionnel des femmes au sein du syndicat.



14 juin 2011: des syndicalistes attirent l'attention sur les inégalités salariales et les conditions de travail précaires dans les commerces de Berne.

Structures féminines puissantes pour une politique syndicale forte envers les femmes

Durant la période sous revue, la présidente Ursula Mattmann Alberto qui s'engage corps et âme pour la cause des femmes dans les syndicats, a marqué comme nulle autre la politique d'égalité d'Unia de son empreinte. Des conférences de femmes avec une large assistance se sont tenues en 2010 et en 2012. La Commission des femmes défend les intérêts des femmes d'Unia et bénéficie pour cela du soutien de la secrétaire nationale aux femmes. Des secrétaires syndicales œuvrent dans la quasi-totalité des régions à la mise sur pied de groupes et de réseaux de femmes régionaux tout en incitant les femmes militantes à s'engager davantage pour un syndicat Unia fort dans l'esprit d'Unia Forte.



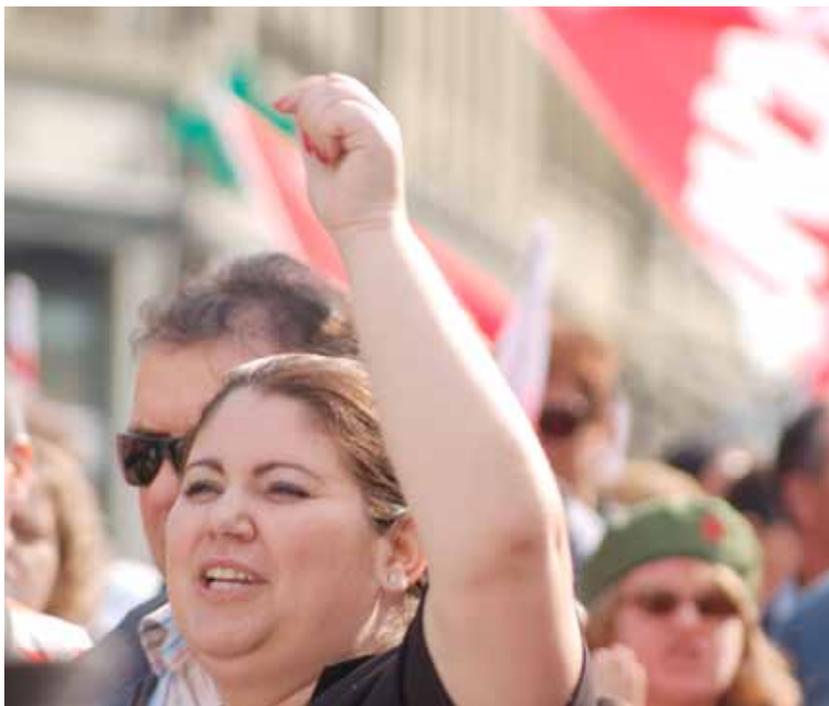
16 février 2011 Le personnel du Cindy's, fast-food bâlois, se met en grève suite à l'annonce de fermeture, sans plan social, du groupe Marché International (Mövenpick). Finalement, ce dernier accepte un plan social qui prévoit aide à la recherche d'emploi et indemnités.



3 mars 2011 Victoire des vendeuses et vendeurs bâlois: le Grand Conseil bâlois s'exprime contre la libéralisation des horaires d'ouverture des magasins et la motion «Werthemann» est définitivement rejetée.

Groupe d'intérêts Migration

Plus de la moitié des membres d'Unia sont issus de la migration. Unia milite résolument pour les droits des migrant-e-s et combat la discrimination et le racisme.



Plusieurs centaines de Portugais-e-s manifestent avec Unia à Berne contre la suppression de cours de langue et de culture d'origine due à la politique d'austérité du Portugal.

Unia s'est engagé résolument pour l'intégration des migrantes et des migrants. Les cours de langues organisés en collaboration avec la fondation ECAP et les organisations paritaires y contribuent largement. L'offre de cours de langue a pu être sensiblement élargie ces quatre dernières années. Environ 175 cours de français/d'allemand ont eu lieu. A cela s'ajoutent les cours initiés directement depuis les régions. Là où les employeurs ont soutenu la cause, les cours de langue ont eu beaucoup de succès. Il en a surtout été ainsi dans les branches du nettoyage de bâtiments et dans l'hôtellerie-restauration. L'extension dans le secteur principal de la construction est prévue dans un avenir proche. Un développement systématique et coordonné de cette offre s'impose toutefois. Le groupe de projet élabore actuellement un concept à cet effet qui doit être prêt fin 2012.

Progredir

Depuis l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, un nombre particulièrement important de Portugaises et de Portugais a rejoint la Suisse en plus des ressortissant-e-s allemands. Beaucoup d'entre eux n'ont pas de formation professionnelle. En plus d'apprendre la langue, il est aussi important pour cette nouvelle population d'acquérir des compétences de base afin de pouvoir évoluer professionnellement. Avec le projet Progredir, lancé au titre de projet pilote dans le canton de Vaud, Unia s'adresse en priorité aux femmes portugaises qui aspirent à une qualification professionnelle.

Guide contre la discrimination

La Suisse manque d'une vraie loi anti-discrimination. La discrimination de migrant-e-s, même dans le monde du travail est en effet difficile à prouver et encore plus difficile à sanctionner. Unia réclame depuis longtemps déjà une loi anti-discrimination. Paul Rechsteiner, président de l'USS, a essayé d'enraciner un article anti-discrimination par la voie parlementaire mais les chambres fédérales ont rejeté cette proposition. Ainsi, Unia s'emploie désormais à ancrer un article contre les discriminations dans les conventions collectives de travail. Un guide a été créé pour aider les collègues à négocier les conventions collectives. Ce guide résume les principales revendications et fournit un argumentaire exhaustif à cet effet.

Jeunes sans-papiers

Lors du congrès d'Unia de 2008 à Lugano, deux jeunes au statut de séjour irrégulier ont dressé un tableau impressionnant de leur situation à l'issue de la scolarité obligatoire. Les jeunes sans-papiers qui fréquentent une école secondaire peuvent aujourd'hui poursuivre leur formation même après la scolarité obligatoire. Par contre, il ne leur est pas possible à ce jour d'entreprendre



3 mars 2011 Cinquante militant-e-s d'Unia Genève protestent contre la tentative du chef Philippe Chevrier de criminaliser les activités syndicales. Cinq syndicalistes ont recouru contre de lourdes peines pour avoir distribué des tracts au personnel du restaurant de Châteaueuvex.



21 mars 2011 Les 170 délégué-e-s de la conférence de l'industrie MEM du syndicat Unia s'opposent au couplage des salaires suisses avec le cours des devises étrangères. Ils refusent le report du risque économique sur les employé-e-s.



9 avril 2011 300 délégué-e-s à la conférence de la construction d'Unia refusent une péjoration de leurs conditions de travail dans la prochaine CN. Une manifestation devant le siège local de l'association patronale à Berne montre leur détermination à lutter.



un apprentissage professionnel. Unia s'est particulièrement investi ces quatre dernières années aux côtés des collectifs de sans-papiers et dans le cadre de la campagne «Aucun enfant n'est illégal» pour que les jeunes sans-papiers puissent suivre un apprentissage. Suite à une motion de Luc Barthassa, le Conseil fédéral propose maintenant un amendement de l'ordonnance qui doit permettre aux jeunes sans-papiers de suivre une formation.



Grâce à l'engagement opiniâtre des syndicats, entre autres, les jeunes sans-papiers devraient bientôt pouvoir suivre un apprentissage.

Initiatives contre les minarets et sur le renvoi

Plusieurs initiatives xénophobes de l'UDC ont préoccupé Unia durant les années 2009 et 2010. Non seulement, ces campagnes portent atteinte

à la dignité des migrantes et migrants, mais elles violent aussi les droits fondamentaux. L'acceptation de l'initiative anti-minarets en novembre 2009 a choqué une partie de la population et suscité une vague d'indignation. Différentes sections d'Unia ont pris part aux manifestations spontanées qui ont eu lieu dans différentes villes suisses après l'annonce du résultat de la votation. Unia s'est aussi engagé dans le comité 2x non à l'initiative sur le renvoi et à la contre-proposition du Parlement. L'agitation xénophobe fait partie de l'arsenal qui fait le succès de la droite populiste. L'UDC est en effet devenu le premier parti de Suisse en attisant les ressentiments envers les étrangers. C'est malheureusement parmi les Suisses qui sont loin d'être des privilégiés étant eux-mêmes les laissés pour compte de la politique économique néolibérale que ces idées rencontrent la plus forte audience.

Campagne contre la xénophobie

Le groupe d'intérêts Migration craignant une nouvelle flambée de propagande xénophobe durant l'année électorale 2011, la Commission de la migration a proposé au congrès extraordinaire d'Unia de décembre 2010 de lancer une campagne contre la xénophobie. Placée sous le slogan «Sans nous pas de Suisse», cette campagne a démarré en août 2011. En l'espace de six mois, les militant-e-s d'Unia ont distribué une centaine de milliers de cartes de campagne. Le syndicat a été présent jusqu'à fin 2011 dans toute la Suisse avec des stands, un site Internet et sous la bannière «Halte à la xénophobie». Des spots de campagne ont pour la première fois été diffusés dans le cadre d'une courte publicité télévisée. Les élections parlementaires qui se sont terminées fin 2011 ont fort heureusement mis un terme à la suprématie de l'UDC mais il y a fort à craindre que l'agitation xénophobe reparte de plus belle si la crise se fait davantage ressentir en Suisse. C'est dans cet esprit qu'Unia a décidé de reconduire la campagne «Sans nous pas de Suisse».



13 avril 2011 Le Tribunal fédéral rend son verdict sur les licenciements pratiqués par le groupe horloger Franck Muller SA: ils sont jugés abusifs. En 2009, Franck Muller SA licencierait plus de 250 personnes sans respecter la procédure prévue par la loi.



19 avril 2011 A la troisième conférence nationale de Coop près de 100 employé-e-s refusent une libéralisation totale des horaires d'ouverture des magasins.



1 mai 2011 «Halte au dumping salarial – Salaire minimum maintenant», ce slogan domine la fête du travail cette année. Unia est présent partout en Suisse. Plus de 10 000 personnes y participent.

Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

Le groupe d'intérêts Jeunesse

Unia est un syndicat jeune. Près de 40 000 membres ont moins de 30 ans. Une participation active de la jeunesse est donc primordiale pour le syndicat et pour l'avenir.



Ces 4 dernières années, la jeunesse Unia s'est investie dans de nombreux projets pour améliorer les conditions de travail des jeunes et s'est aussi engagée sur des thématiques sociales et internationales.

Pour de meilleurs salaires: les apprenti-e-s valent de l'or

Si la discussion sur les places d'apprentissage s'est calmée, la Suisse manque toujours d'emplois pour les jeunes. Les dixièmes années de

plus en plus souvent proposées comme pont entre la scolarité obligatoire et le monde du travail prolongent inutilement la scolarité d'un grand nombre de jeunes et n'aident pas réellement les élèves les plus faibles. Cette situation problématique entraîne une recrudescence des discriminations sur le marché des places d'apprentissage et a des répercussions négatives sur le salaire des apprenti-e-s.

En 2007, le groupe de la jeunesse Unia a donc lancé une enquête sur les salaires des apprenti-e-s, leur satisfaction sur leur apprentissage et l'endettement des jeunes. Sur cette base, la conférence de la jeunesse a décidé en 2008 de lancer la campagne «Les apprenti-e-s valent de l'or» pour promouvoir et valoriser l'apprentissage professionnel, un des piliers du système de formation des jeunes en Suisse. Campagnes d'affichage et distribution de cartes postales dans les écoles professionnelles et lors de manifestations ont eu lieu jusqu'à avril 2009. De plus, des revendications politiques concrètes ont été formulées. Une pétition pour exiger l'instauration du 13^e salaire pour tous les apprenti-e-s a recueilli 7000 signatures qui ont été remises à l'Union patronale.

Contre le chômage des jeunes

Malgré une baisse du nombre des jeunes en demande d'emploi, le chômage des jeunes demeure un problème de société majeur. En 2008, la jeunesse Unia a participé à un collectif qui a lancé une campagne nationale contre le chômage des jeunes. Elle s'est également mobilisée dans la campagne référendaire contre le démantèlement voulu par la 4^e révision de l'Assurance-chômage en manifestant et en organisant plusieurs actions pendant l'été 2010. Le site de campagne «www.chomage-des-jeunes.ch», réalisé en collaboration avec l'USS, a fourni arguments et informations contre la révision de la LACI qui précarise encore plus les jeunes.



10 mai 2011 L'agence temporaire de Berne Daily Job, active dans la construction, perd sa plainte pour calomnie et diffamation contre Unia, qui avait dénoncé des cas de dumping salarial. Le TF acquitte Unia.



15 mai 2011 La conférence de la migration exige des mesures plus efficaces pour protéger les travailleurs/euses contre le dumping salarial et demande que les personnes en fin de droit ne perdent pas leur titre de séjour en Suisse.



21 mai 2011 800 travailleurs de la construction d'Unia et de Syna veulent plus de protection dans la nouvelle CN. Ils discutent d'un plan de lutte pour faire passer cette exigence et résister à la volonté du patronat de dépecer leur convention.



Antiracisme – Festival Abattre les frontières

En 2011, la jeunesse Unia a organisé un festival de musique à Berne pour dénoncer les discriminations qui existent encore dans la recherche d'une place d'apprentissage et les incidents racistes entre jeunes. Le projet en question s'inscrivait dans le cadre de la campagne «Wir die Schweiz» du syndicat. A travers des manifestations liées au Hip Hop, des présentations de break dance et des expositions de graffitis, la jeunesse Unia a sensibilisé les jeunes politisés et non-politisés aux problèmes rencontrés par les migrant-e-s sur le plan politique et social. L'ambiance festive de l'événement a permis à de nombreuses personnes de toutes les nationalités de se réunir par le biais de la musique et de la culture Hip-Hop en général.

Recrutement

Des visites de classes et des stands ont été organisés dans diverses écoles professionnelles et centres de formation pour sensibiliser les jeunes aux questions syndicales et les inciter à adhérer. Grâce à des brochures, questionnaires et documentations diverses, les jeunes ont pu mieux comprendre à quoi sert le syndicat et dans quelle mesure celui-ci leur est utile au quotidien. Les jeunes d'aujourd'hui sont soumis à de plus en plus de pression, une défense collective s'impose donc ! Une bande dessinée a aussi été réalisée pour sensibiliser les jeunes au fait que le choix de l'apprentissage est indépendant du sexe : il n'y a plus de métiers réservés uniquement aux hommes ou aux femmes !

Coopération nationale et internationale

La jeunesse Unia attache beaucoup d'importance à la collaboration avec les sections de jeunesse d'autres syndicats et organisations de jeunesse tels que le Comité suisse contre le chômage des jeunes (CSCJ) ou le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ). Il a ainsi développé une coopération sur un vaste éventail de sujets relevant de la solidarité internationale comme la problématique des sans-papiers.

Organisation

Des groupes de jeunesse de dix régions ont participé durant ce mandat aux activités de la commission nationale des jeunes et aux conférences de la jeunesse. La base très active a organisé les priorités thématiques et les activités. Certains groupes de jeunesse ont développé leurs propres lignes thématiques (racisme, violence des jeunes, antifascisme, problématique des places d'apprentissage) en assumant leur part de responsabilité dans l'établissement du budget, l'organisation et la communication. Les secrétaires à la jeunesse Unia ont coordonné les groupes et les ont assistés dans la mise en œuvre des activités.



26 mai 2011 L'engagement d'Unia chez le grossiste de fruits et légumes Steffen-Ris aboutit à un bon résultat. La firme de l'Emmental a décidé d'introduire des améliorations sur les vacances et un 13^e salaire.



30 mai 2011 Lors d'une action à Birr (AG), Unia et Syna exigent du groupe Alstom qu'il revienne à sa stratégie énergétique et se concentre sur les domaines des énergies renouvelables. Ils sont persuadés que les licenciements annoncés pourraient ainsi être évités.



10 juin 2011 Les 41 plus importantes entreprises de Suisse ont accumulé des gains de 84 milliards de francs en 2010 équivalant à une augmentation de 75 % par rapport à l'année dernière. Selon une étude d'Unia, les travailleurs/euses n'en profitent pas.

Groupe d'intérêts Retraité-e-s

Les retraité-e-s du syndicat Unia veulent rester actifs, d'autant plus que la proportion de personnes âgées ne cesse d'augmenter dans notre société. Unia défend aussi les intérêts des salarié-e-s en retraite. Parmi ses membres, Unia compte plus de 20 000 camarades retraités qui sont restés fidèles au syndicat après avoir quitté la vie active.



3 et 4 décembre 2011:
délégation des retraité-e-s
Unia au congrès Unia.

Unia s'engage résolument pour les travailleuses et travailleurs retraités et tout particulièrement pour ceux qui ne font pas partie des nantis. Le groupe d'intérêts Retraité-e-s milite pour le maintien de la qualité de vie des membres retraités, ainsi que pour la solidarité intergénérationnelle, tout en encourageant les collègues à participer aux actions syndicales. Se faisant, le groupe d'intérêts Retraité-e-s s'intéresse à l'ensemble des tâches syndicales, en particulier aux négociations salariales et aux renouvellements de conventions collectives.

Engagement dans les campagnes fédérales

Depuis le dernier congrès, le groupe d'intérêts Retraité-e-s a régulièrement pris position sur des sujets de votation fédérale touchant les personnes âgées, mais aussi l'ensemble des travailleurs/euses, tout en s'engageant activement dans les campagnes. Il a notamment:

- soutenu l'initiative populaire sur les médecines complémentaires;
- combattu l'initiative sur les minarets;
- soutenu l'initiative populaire pour l'interdiction du matériel de guerre;
- approuvé l'initiative de l'USS pour une retraite dès 62 ans pour toutes et tous;
- combattu l'abaissement du taux de conversion LPP;
- refusé l'initiative populaire «Pour le renvoi des criminels étrangers»;
- appuyé l'initiative populaire «pour des impôts équitables»;
- combattu la révision de la loi sur l'assurance-chômage.

Orateurs de renom

Lors de ses assemblées annuelles, le groupe d'intérêt des Retraité-e-s a eu l'occasion d'entendre des orateurs de renom, comme Jean-Pierre Ghelfi, économiste, et Stéphane Rossini, conseiller national, sur les enjeux de la prévoyance professionnelle en Suisse; Hans Baumann, économiste, sur le financement des assurances sociales; Rolf Zimmermann, secrétaire à l'USS, sur le modèle «AVS Plus» de l'USS.

Présidence de milice

Dans le courant de l'année 2011, le groupe d'intérêts des Retraité-e-s a procédé à quelques modifications de son règlement. Le changement le plus important réside dans le fait que la présidence sera désormais occupée par un-e militant-e et non plus par un syndicaliste professionnel. But de l'opération: renforcer le poids de la base dans les décisions du syndicat Unia.



14 juin 2011 La grève des femmes est un succès! Des centaines d'actions sur le thème de l'égalité ont lieu dans toute la Suisse. Unia, qui compte toujours plus de femmes en son sein, veut que l'égalité des salaires, progresse enfin dans les faits.



19 juin 2011 Stadler Rail et Unia concluent une nouvelle CCT avec de meilleurs salaires minimums et un congé maternité de 18 semaines.



21 juin 2011 Selon un sondage réalisé pour l'USS et Unia par l'Institut Link, 85% de la population est favorable à l'introduction d'un salaire minimum légal pour résoudre le problème des salaires trop bas.

5. Evolution des effectifs de membres



Les effectifs de membres se sont stabilisés

Unia n'a pas encore atteint de croissance de son effectif de membres entre 2009 et 2011 mais l'hémorragie a diminué et les chiffres se sont stabilisés en 2011. Les effectifs d'Unia devraient croître en 2012. Cette évolution a été possible grâce à une baisse des départs et à une légère augmentation des adhésions.

Au 31 décembre 2007, Unia comptait 198524 membres inscrits. Durant les années suivantes l'effectif de membres a globalement diminué d'environ 2,5% pour atteindre 193 518 personnes. Par rapport aux années précédant la fusion, les pertes ont toutefois été fortement freinées. Les effectifs ont été stabilisés en 2011 et une croissance se profile pour la première fois en 2012. Fin juin 2012, Unia a réalisé une croissance de 1400 membres.

Depuis le dernier rapport d'activité, 11 régions ont vu leur effectif baisser tandis que trois l'ont vu augmenter.

Evolution diverse dans les secteurs et les régions

Dans les secteurs de la construction et des Arts et métiers, l'effectif de membres est resté quasi-inchangé. Le secteur de l'industrie qui était, il y a quatre ans, le secteur comptant le plus de membres a perdu de son poids. Alors que le secteur tertiaire a connu le plus fort afflux de membres sur cette période, il restait le plus petit secteur fin 2011 avec 24% des effectifs. Mais grâce à sa croissance continue, il pèsera de plus en plus lourd à l'avenir.

Les disparités régionales demeurent importantes

■ Neuchâtel et Transjurane sont toujours caractérisés par l'industrie. Plus de la moitié de leurs membres proviennent encore de ce secteur. Au sud du Jura, dans les régions de Bienne-Soleure et en Argovie, plus de 30% des membres appartiennent toujours au secteur de l'industrie. Dans la région d'Argovie, cette domination a toutefois diminué par rapport à fin 2007.

■ 30% environ des membres des régions Vaud, Valais, Fribourg, Tessin et Moesa, Argovie et Suisse orientale-Grisons appartiennent au secteur de la construction. La région Suisse orientale-Grisons faisait aussi partie de ce groupe début 2008. Depuis, la situation a changé dans cette région au profit du secteur tertiaire.

■ Ce sont les régions Suisse Centrale, Zurich-Schaffhouse, Berne et Nord-ouest suisse qui comptent le plus de membres dans les arts et métiers. Cette répartition n'a pas changé au cours de ces quatre dernières années.

■ Le secteur tertiaire connaît une croissance constante, ce que reflète aussi l'évolution de l'ef-

Effectifs des membres des régions Unia

	31.12.2011	31.12.2007	Var. 2011-2007	Var. %
Genève	14833	15847	- 1014	- 6,40%
Vaud	19231	19559	- 328	- 1,68%
Valais	10922	10301	621	6,03%
Neuchâtel	9809	10454	- 645	- 6,17%
Transjurane	7337	7919	- 582	- 7,35%
Fribourg	5213	5330	- 117	- 2,20%
Tessin et Moesa	20777	18769	2008	10,70%
NOS	12767	13449	- 682	- 5,07%
Bienne-Soleure	13601	14676	- 1075	- 7,32%
Berne	26256	27331	- 1075	- 3,93%
- Berne/HAE	18855	19925	- 1070	- 5,37%
- OBE	7401	7406	- 5	- 0,07%
Argovie	7433	8491	- 1058	- 12,46%
CH centrale	8100	7605	495	6,51%
ZH-Schaffhouse	24486	24637	- 151	- 0,61%
Suisse orientale-GR	12753	14156	- 1403	- 9,91%
Total	193518	198524	- 5006	- 2,52%

En 2011, 9 régions avaient déjà un solde positif et elles devraient être plus nombreuses en 2012.



27 juin 2011 Journée nationale de l'industrie: plus de 200 membres d'Unia ainsi que des experts, des représentants des autorités et des employeurs, des secrétaires syndicaux/ales se rencontrent à Bienne pour discuter de la sécurité et de la santé au travail.



4 juillet 2011 Au Tessin, sur des centaines de chantiers, les travailleurs mènent une journée de protestation pour dénoncer les conditions de travail intolérables. Quelques jours plus tôt, leurs collègues genevois ont aussi manifesté.



4 juillet 2011 Amélioration de la CCT des menuisiers de Suisse alémanique et du Tessin. Entre 100 et 200 francs d'augmentation des salaires minimums, des indemnités pour travail en équipe, une protection contre le licenciement et la compensation automatique du renchérissement.



fectif des membres dans les différentes régions. Si seule la région de Genève comptait plus de 30% de ses membres dans le secteur tertiaire lors du dernier état des lieux, il y a quatre ans, les régions de Berne et Suisse orientale-Grisons ont désormais atteint elle aussi ce niveau lors du dernier bilan.

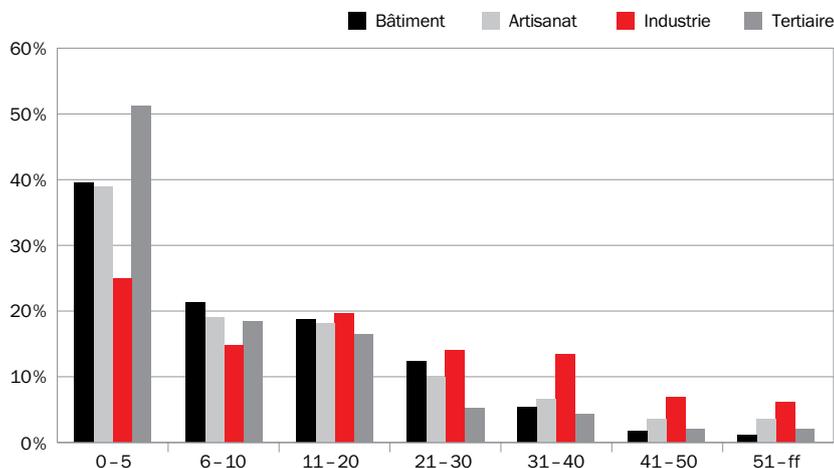
Composition de l'effectif par régions et secteurs

(au 1.1.2012)

	Construction	Arts et métiers	Industrie	Tertiaire
Genève	19,8%	24,0%	23,5%	32,7%
Vaud	32,3%	25,5%	21,1%	21,1%
Valais	35,8%	22,0%	18,3%	24,0%
Neuchâtel	16,9%	12,1%	54,3%	16,7%
Transjurane	19,8%	11,5%	55,6%	13,1%
Fribourg	39,4%	20,6%	17,5%	22,5%
Tessin et Moesa	35,9%	22,3%	16,3%	25,4%
Suisse Nord-Ouest	20,2%	31,8%	27,4%	20,5%
Bienne-Soleure	17,8%	25,3%	38,3%	18,5%
Berne	22,4%	30,0%	18,2%	29,4%
Argovie	30,0%	20,1%	30,5%	19,4%
CH centrale	30,5%	31,7%	18,6%	19,2%
ZH-Schaffhouse	24,1%	31,3%	19,4%	25,1%
Suisse orientale-GR	26,2%	22,4%	21,7%	29,7%
Total	26,3%	25,0%	24,8%	24,0%
Total 1.1.2009	26,2%	25,2%	26,5%	22,1%
Var. 2012 - 2009	0,1%	-0,2%	-1,8%	1,9%

L'évolution de ces dernières années s'est poursuivie durant la période sous revue. Le secteur tertiaire connaît toujours la plus forte croissance. L'évolution négative dans le secteur de l'industrie n'a pas pu être arrêtée mais s'est ralentie. En revanche, le secteur de l'industrie peut toujours compter sur les membres les plus fidèles. Inversement, dans le tertiaire, la moitié des membres ne sont affiliés que depuis cinq ans ou moins. Ces aspects reflètent les efforts déployés par Unia pour recruter des membres dans les années suivant la fusion.

Durée d'affiliation par secteurs en années



Les membres inscrits se répartissent entre plus de 100 branches dans les quatre secteurs. Le classement des branches comptant le plus de membres a quelque peu changé depuis 2008. Ce sont principalement les branches du secteur tertiaire qui ont connu une forte croissance. L'industrie MEM est la branche qui a subi proportionnellement les plus grosses pertes comparée aux autres branches. En 2008, près d'un membre d'Unia sur neuf venait encore de l'industrie métallurgique et des machines. En 2012, ce n'était plus qu'un sur dix.

Branches avec le plus de membres

(au 1.1.2012)

Branches	En % du total de membres
Secteur principal de la construction	20,3%
Industrie MEM	9,8%
Commerce de détail	6,5%
Industrie horlogère	6,3%
Hôtellerie-restauration	6,0%
Plâtrerie-peinture	5,0%
Techniques du bâtiment	4,8%
Installation électrique et installation de télécommunication	4,1%
Industrie chimique et pharmaceutique	2,6%



4 juillet 2011 Unia critique la gestion déplorable de Martin Hellweg, revenu à la direction du groupe Swissmetal. Peu après, Hellweg annonce le licenciement de 290 personnes. Unia exige l'intervention de Swissmem.



5 juillet 2011 Unia, Syna et la direction de Lonza trouvent un accord. L'augmentation de la durée du travail est limitée à 1,5 heure par semaine pendant 18 mois. En contrepartie, aucun licenciement économique n'est autorisé et les emplois temporaires limités à 15% du personnel.

Evolution des effectifs de membres

Plus de quatre cinquièmes des membres d'Unia sont dans la vie active

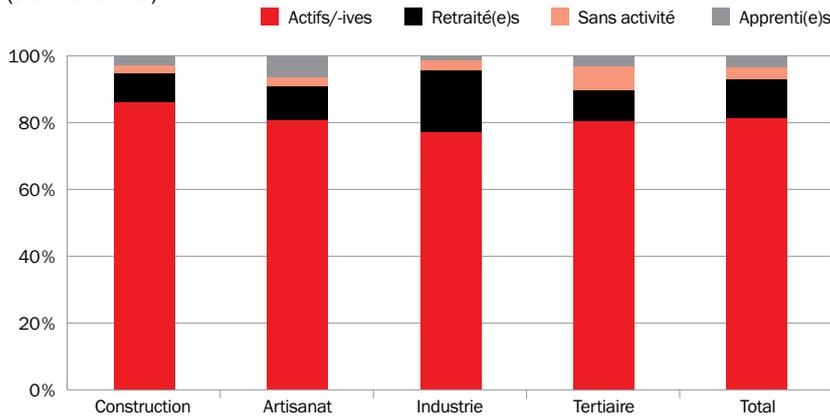
Plus de 81% des membres étaient dans la vie active ou en âge de travailler début 2012. Cela équivaut à une augmentation de plus de deux points par rapport à 2008. Outre le secteur de la construction, qui représentait déjà plus de 80% des membres en âge de travailler il y a quatre ans, les secteurs des arts et métiers et du tertiaire ont désormais dépassé cette marque. Dans le secteur de l'industrie, le taux a légèrement diminué. La proportion des retraité-e-s et des non-actifs y a augmenté.

Les apprenti-e-s représentent 3,5% des effectifs à l'échelle nationale. Leur proportion a ainsi légèrement diminué par rapport à 2008. La fluctuation durant les premières années d'affiliation, avant de sauter le pas de l'apprentissage à la vie active, est relativement importante dans cette catégorie. Les disparités dans les régions et les secteurs sont importantes. C'est le secteur des arts et métiers qui, comme il y a quatre ans, compte le plus d'apprenti-e-s. Dans les régions de Berne, de la Suisse centrale et de Zurich-Schaffhouse, ils représentent environ 5% des effectifs. Dans les régions de Vaud et de Fribourg, par contre, leur part n'est que d'un pour cent des membres.

La part des membres retraité-e-s continue aussi de décroître. Durant la dernière période sous revue, elle a baissé d'un point pour s'établir à encore environ 12% des membres. C'est toujours dans le secteur de l'Industrie ainsi que dans les régions d'Argovie et de Bienne-Soleure que leur part est la plus forte avec 19,7 et 17,7% respectivement. Leur part de l'effectif est la plus faible dans les régions de Vaud et du Tessin avec moins de 7%. Ceci équivaut en grande partie à la situation de 2008.

Catégories des membres

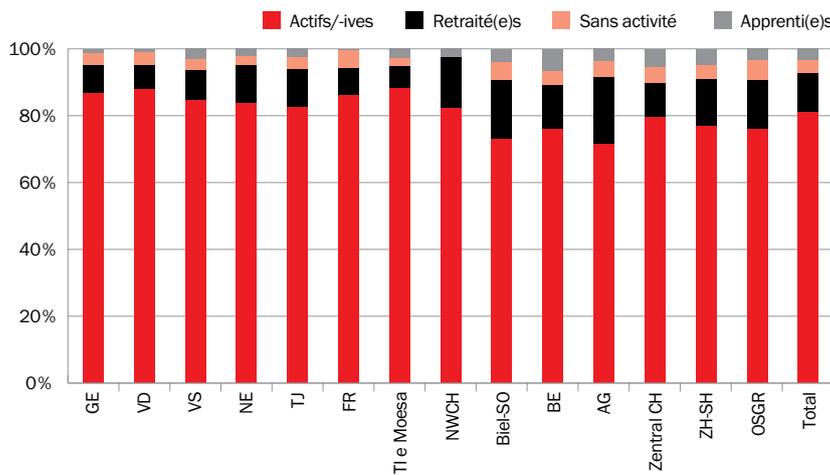
(au 1.1.2012)



45 ans d'âge moyen

L'âge moyen d'un membre d'Unia est de 45 ans. A la publication du dernier rapport d'activité, cette valeur était de 44%. Dans l'ensemble, 40% des membres d'Unia n'ont pas encore fêté leur 40^e anniversaire. 70% des membres qui ont adhéré en 2011 avaient moins de 40 ans. Le nombre des membres de 25 à 50 ans est supérieur à la moyenne en Suisse latine. En Suisse alémanique, ce sont les membres les plus jeunes qui dominent tandis que la représentation des classes d'âge intermédiaires est inférieure à la moyenne. Les membres de plus de 50 ans se répartissent de manière régulière sur toutes les régions. Dans les arts et métiers, un tiers des membres a moins de 30 ans, ce qui est notamment lié au fait que ce secteur compte un nombre supérieur à la moyenne d'apprenti-e-s dans ses effectifs. D'autre part, un membre sur deux du secteur de l'industrie a déjà plus de 50 ans. Dans le tertiaire et la construction, les membres de 30 à 50 ans

Structure des âges par région



6 juillet 2011 Home Instead, organisme privé d'aide et de soins à domicile de Berne, réagit aux critiques d'Unia sur ses conditions de travail et s'engage à accepter les dispositions de la CTT de l'économie domestique et à payer les différences de salaires.



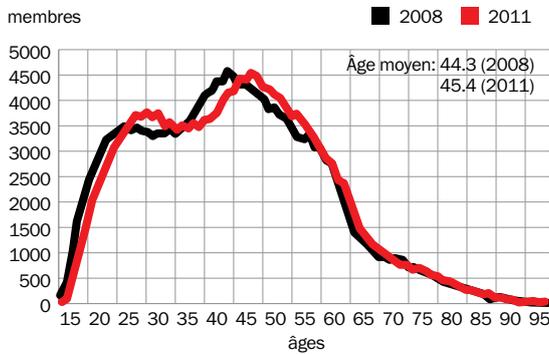
5 août 2011 Unia proteste contre le jeu dangereux de la banque BNP Paribas. Cette dernière, créancière de Swissmetal met en péril 470 places de travail.



16 août 2011 Unia exige de la banque nationale qu'elle introduise un taux de change de 1,40 francs pour 1 euro. L'industrie d'exportation et le tourisme seraient sinon gravement mis en péril. En septembre, la BNS réagit et fixe le taux de change à 1,20 francs.



Structure des âges



constituent une solide majorité d'environ 55% respectivement.

Proportion des femmes plus forte

Outre un accroissement général, Unia aspire en particulier à une plus forte proportion de femmes. Dans les premières années après la fusion, l'augmentation, de 1,5 point, est restée modeste. En revanche, depuis la fin de l'année 2007, ce pourcentage a augmenté plus fortement, gagnant 2,5 points, pour dépasser 22% fin 2011. Unia a ainsi atteint son objectif de porter la proportion de femmes à plus de 20% à l'horizon 2012.

La proportion des femmes a augmenté de manière constante et ce, dans tous les secteurs. Sans surprise, c'est dans le tertiaire que l'augmentation a été la plus forte. Fin 2011, les

femmes représentaient 55% des membres dans le secteur tertiaire. Dans l'industrie, la proportion des femmes était de 25% alors qu'elle n'atteignait qu'un très modeste niveau de 5% et 4% respectivement dans les secteurs de la construction et des arts et métiers.

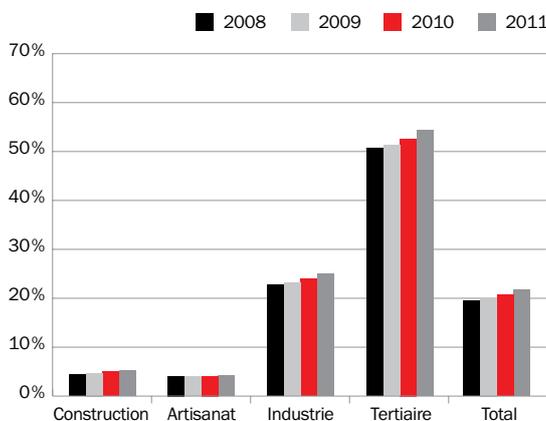
C'est la région de Neuchâtel qui compte le plus de membres féminins avec un tiers de l'effectif. En Suisse romande, la proportion des femmes est globalement supérieure à la moyenne nationale. Il en était déjà ainsi il y a quatre ans.

Unia est multiculturel

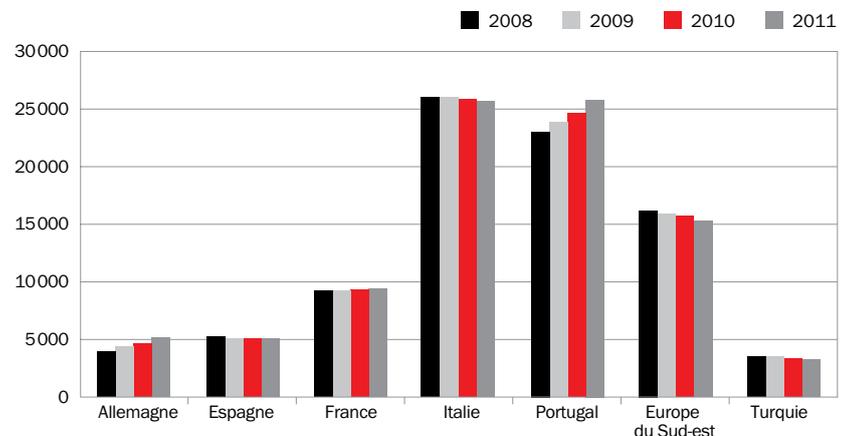
Unia est un syndicat réellement multiculturel et constitue l'une des premières organisations de migrantes et de migrants de Suisse. La part de membres ayant des racines étrangères a encore connu une légère recrudescence ces dernières années pour atteindre 55% aujourd'hui. Dans le secteur de la construction, trois membres sur quatre appartiennent d'ores et déjà au groupe Migration. En 2011, ce groupe a aussi passé le cap des 50% dans le secteur des arts et métiers.

Unia réunit globalement des membres venus de plus de 160 pays, du Botswana au Vietnam, du Venezuela au Togo, de l'Afghanistan aux USA. C'est la part des membres d'Unia venus du Portugal et d'Allemagne qui a le plus fortement augmenté. Cette évolution est conforme au solde migratoire pour toute la Suisse. Le nombre des membres venus du Sud-est de l'Europe, d'Italie et de Turquie

Part des femmes dans les secteurs



Origine des membres issus de la migration



29 août 2011 Unia lance sa campagne «Sans nous, pas de Suisse. Halte à la xénophobie». Elle vise à réagir au climat de xénophobie grandissante, en rappelant le précieux apport des migrant-e-s à la prospérité helvétique.



31 août 2011 Un jour de débrayage suffit pour que l'entreprise Trasfor à Monteggio renonce à augmenter le temps de travail sans compensation et à péjorer les conditions de travail de ses employé-e-s.



1 septembre 2011 Une plateforme Internet donne accès à toutes les données et informations concernant les conditions de travail réglées par convention collective. La banque de données réunissant plus de 100 CCT est maintenant accessible sur www.service-cct.ch

Evolution des effectifs de membres

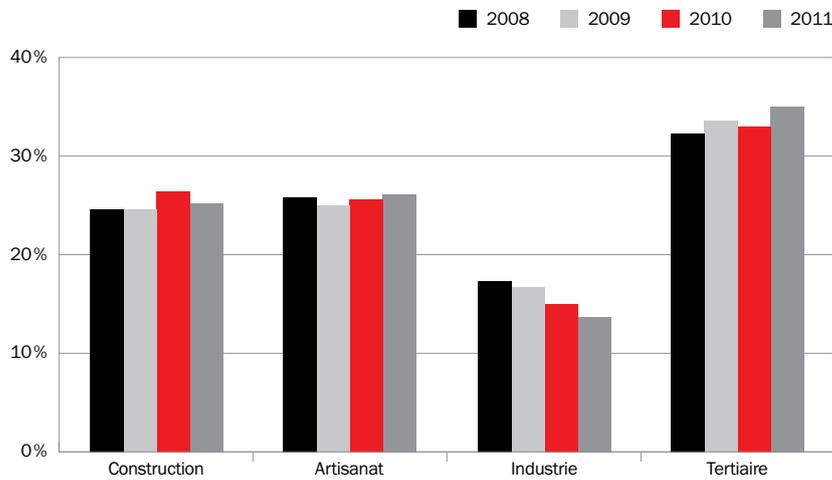
est à la baisse. Fin 2011, la communauté portugaise a remplacé la communauté italienne comme plus grand groupe de migrant-e-s au sein d'Unia.

Qui adhère à Unia?

Plus de 20 000 nouveaux membres adhèrent chaque année à Unia. Unia a eu le plaisir d'accueillir en tout plus de 85 000 nouveaux/nouvelles camarades dans les 4 dernières années, ce qui représente près de 60 adhésions par jour. C'est dans le secteur tertiaire qu'on enregistre le

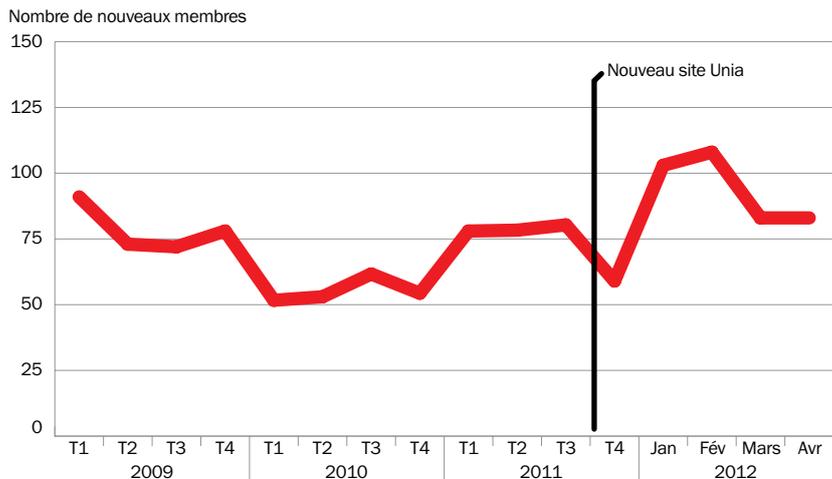
plus d'adhésions à l'échelle nationale, à savoir environ 35%. Il y a quatre ans, c'était encore la construction qui recrutait le plus. Aujourd'hui, elle ne représente plus que le quart des adhésions. Elle se place ainsi au même niveau que le secteur des arts et métiers qui a généré le même nombre d'adhésions en pourcentage par rapport à la dernière période sous revue. Le nombre des adhésions dans le secteur de l'industrie est toujours à la baisse. Début 2012, la part des adhésions était encore d'environ 14%, soit un point de moins en quatre ans.

Adhésions selon les secteurs



La situation diffère d'une région à l'autre et dépend toujours de la structure traditionnelle des branches de la région respective. Les régions Neuchâtel et Transjurane, régions horlogères classiques, réalisent toujours 45% des adhésions dans le secteur de l'industrie. La mutation générale vers la société des services se ressent cependant aussi au niveau des adhésions. C'est ainsi que près de la moitié des adhésions réalisées à Genève et dans la région Suisse orientale-Grisons est à mettre sur le compte du secteur tertiaire. Même dans les régions à forte dominante de la construction que sont Fribourg et le Valais, le secteur tertiaire recrute aujourd'hui davantage de membres que celui de la construction. En Suisse centrale, à Berne et dans la région Zurich-Schaffhouse, la forte augmentation des effectifs dans le secteur tertiaire dénote un enracinement d'Unia dans les services.

Adhésions en ligne: comparaison 2009-2012



Unia recrute par nature de nouveaux membres principalement parmi les apprenti-e-s et les personnes actives tandis que les démissions prédominent chez les sans emploi et les retraité-e-s. Quand on compare les régions, il apparaît que la région de Berne génère plus de 30% de ses adhésions auprès des apprenti-e-s. Dans les autres régions et avant tout en Suisse romande, ce taux est en majeure partie inférieur à 5%.

L'adhésion en ligne a le vent en poupe

Depuis 2009, les personnes intéressées peuvent s'inscrire à Unia en ligne. Le fait de tout traiter en ligne répond à un besoin et est naturellement dans l'air du temps. Les membres potentiels qui ne se décident pas à adhérer immédiatement



16 septembre 2011 Les délégué-e-s de la conférence de l'industrie MEM adoptent la résolution «Notre travail n'est pas gratuit» et remettent une pétition au Conseil fédéral avec près de 2000 signatures pour l'interdiction des salaires en euros.



23 septembre 2011 Les 80 travailleurs/euses de l'entreprise Sycrilor SA du Noirmont se mobilisent avec Unia Transjurane contre le paiement des frontaliers/ères par des salaires en euros qui, dans ce cas, représente une baisse jusqu'à 30%.



24 septembre 2011 12 000 travailleurs de la construction manifestent pour plus de protection. Venu de toute la Suisse, ils exigent une meilleure protection contre le dumping salarial, contre les risques menaçant leur santé et les pressions croissantes subies au travail.



lors de l'entretien personnel ont la possibilité de se rattraper ultérieurement. Les adhérent-e-s en ligne révèlent des affinités relativement fortes avec Unia. Après un démarrage encourageant avec près de 80 adhésions par mois, ce chiffre s'est tassé d'environ 30% en 2010. Le lifting du site Internet en 2011 avec une utilisation plus conviviale a rapidement produit les effets escomptés. Le cap des 100 nouvelles adhésions par mois a pour la première fois été franchi en 2012.

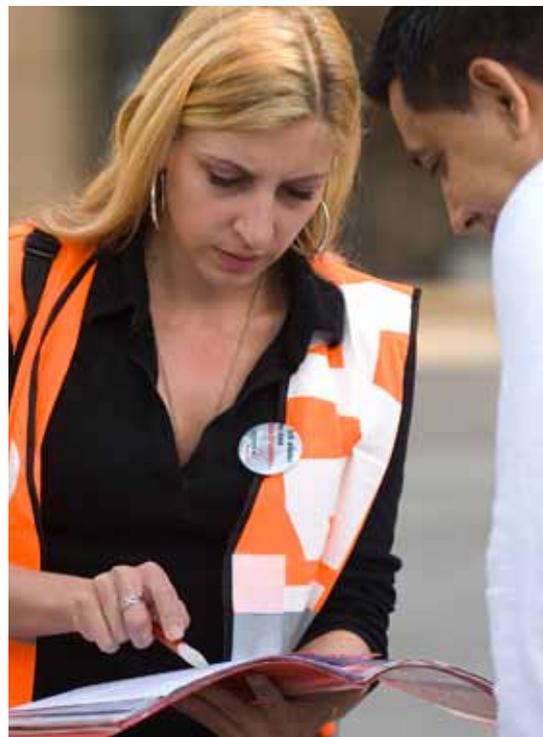
Un syndicat Unia encore plus fort grâce à des membres engagés

Unia a lancé en décembre 2011 la campagne «Deviens recruteuse ! Deviens recruteur !» Cette campagne a pour objet d'accroître les adhésions, de renforcer la participation et la codécision ainsi que de recruter des membres actifs. C'est aussi grâce à l'entretien soigneux des contacts acquis qu'Unia entend renforcer la confiance dans les entreprises. La comparaison nationale avec les mois correspondants des deux années précédentes révèle que les augmentations d'effectifs ont atteint de 25 à 80%. La quasi-totalité des régions sont sur la bonne voie. Genève, Vaud, Neuchâtel, la Suisse centrale et Suisse orientale-Grisons ont obtenu d'excellents résultats avec des progressions de plus de 100%. Le nombre de recruteuses et recruteurs actifs a lui aussi connu une évolution encourageante en doublant presque depuis le début de la campagne. Les 20 recruteurs et recruteuses les plus performants ont déjà recruté ensemble près de 300 membres. Si la tendance se confirme, Unia pourra atteindre l'ambitieux objectif de 6300 nouveaux membres recrutés par les membres d'ici décembre 2012.

Les ambitieux objectifs de croissance adoptés lors du dernier congrès n'ont pas été atteints. Cependant, l'évolution des effectifs de membres révèle que le renforcement recherché dans le tertiaire et que l'accroissement de la proportion de membres femmes ont été atteints. Même si l'effectif d'Unia n'a pas encore connu la croissance au cours des quatre années écoulées, l'évolution de l'année dernière et des valeurs jusqu'au bouclage démontrent que l'hémorragie de membres a été

enrayée grâce aux multiples efforts des recruteurs/eues actifs et des employé-e-s d'unia. Cette croissance doit se poursuivre durant la prochaine période.

Nombre des membres recrutés



Près de 60 nouveaux membres rejoignent Unia chaque jour.



29 septembre 2011
Unia bloque un gros chantier à Aclens (VD) où des ouvriers portugais sont payés la misère de 3,15 euros de l'heure.



30 septembre 2011 Unia et syndicom concluent une CCT satisfaisante avec Johnson Controls, entreprise américaine de service à Bâle avec un salaire minimum de 4000.- (X13), 5 semaines de vacances et une protection contre le licenciement pour les représentant-e-s du personnel.



7 octobre 2011 Unia, la Communauté genevoise d'action syndicale et l'Union syndicale suisse se mobilisent à Genève pour défendre les libertés syndicales et le travail décent.

6. Unia pour ses membres



Unia

Condanne di guerra!
Difendiamo i nostri diritti

Il governo italiano è in grado di...
...la nostra...
...la nostra...
...la nostra...

Non accettiamo!
Lottiamo per i nostri diritti

Il governo...
...il parlamento...
...la collaborazione...
...la nostra...

Prestations attrayantes pour les membres d'Unia

Unia se bat avec succès pour offrir des conditions de travail plus avantageuses et plus sociales au plus grand nombre mais les membres d'Unia profitent aussi de nombreux avantages individuels. Tous les membres bénéficient d'une protection juridique et ont accès à des conditions préférentielles auprès d'organisations et d'entreprises partenaires.

L'offre de services aux membres à la fois large et très diverse d'une région à l'autre a été unifiée après la création d'Unia. Depuis lors, tous les membres du syndicat profitent de la même manière des avantages d'une affiliation à Unia. Pour Unia, une offre standardisée assurée avec professionnalisme libère des ressources qui peuvent être affectées de manière ciblée au renforcement de l'action sociopolitique et aux contacts avec les membres.

Conseil et protection juridiques

Les membres d'Unia bénéficient d'une large protection juridique, tout particulièrement dans le domaine du droit du travail et des assurances sociales. La protection juridique Unia englobe le conseil juridique ainsi que la défense devant les tribunaux des prud'hommes et des assurances sociales jusqu'à la plus haute instance. Des employés expérimentés d'Unia conseillent les membres et les représentent devant les tribunaux. Pour les cas plus complexes, Unia dispose dans toute la Suisse d'un vaste réseau d'avocats conseils et d'un département juridique central qui intervient en appui des régions.

Les conseils prodigués dans les secrétariats concernent généralement les cas de violation par les employeurs des droits salariaux, des règlements en matière de temps de travail ou de protection contre le licenciement. En effet, si un employeur refuse d'accorder le 13^e salaire contractuel, refuse de payer les heures supplémentaires ou met à profit un congé maternité pour licencier une personne, Unia sera là pour apporter une aide. Unia offre d'ailleurs aussi une assistance juridique dans les conflits avec les autorités administratives ou avec les assurances sociales, souvent avec succès. Unia arrache ainsi chaque année plus de 12 millions de francs d'indemnités pour ses membres

devant les tribunaux. Les interventions directes des secrétaires syndicaux/ales auprès des employeurs et des Prud'hommes permettent d'obtenir encore plus. Unia investit beaucoup dans cette prestation clé à ses membres. Souvent, le personnel syndical est aussi disponible pour les demandes des membres en dehors des heures de permanence. Une part importante de la cotisation profite donc aux membres qui ont besoin d'aide. Unia gère aussi la première caisse de chômage de Suisse, conseille et aide les personnes en recherche d'emploi (voir à ce sujet le prochain chapitre «Unia, une organisation professionnelle»).

Projet Encadrement des membres

Le projet Encadrement des membres a été lancé pour améliorer la prise en charge des membres sur le plan de la disponibilité et de la réponse en plusieurs langues. Deux tiers des demandes doivent obtenir une réponse dès la première

Selon les demandes, le centre de services répond directement au membre ou les transmet au service juridique. Les cas juridiques complexes sont pris en charge par des experts externes.

Conseil juridique: le centre de services fait le tri



11 octobre 2011 Une initiative parlementaire demande que les magasins des stations-service soient ouvertes 24/24h. Unia s'opposera à cette initiative car le travail nocturne nuit à la santé des travailleurs et à leur vie de famille.



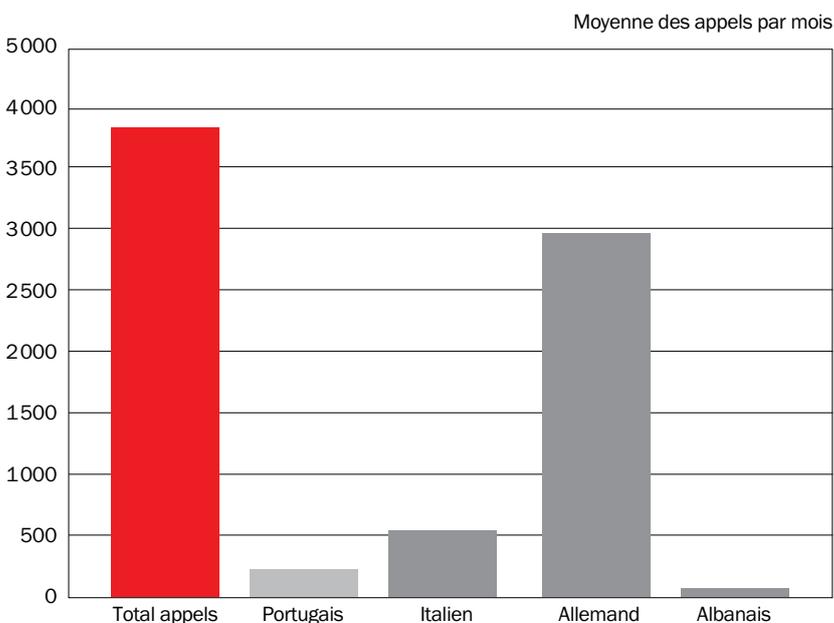
12 octobre 2011 Zebra, chaîne de vêtements, doit renoncer à ses pratiques illégales: contrôles des sacs à main des employées, différences de caisse déduites des salaires et contraintes de porter, au travail, des vêtements de Zebra, payés par les employées.

Unia pour ses membres

demande de conseil. En outre, les nouveaux membres doivent être accueillis activement au sein du syndicat. Ces mesures ont aussi pour objectif de réduire le taux de démissions. C'est dans cet esprit qu'Unia a lancé un projet-pilote dans les régions de Zurich-Schaffhouse et d'Argovie. Celui-ci prévoit une structure à plusieurs niveaux pour répondre aux demandes des membres d'Unia. Si, aujourd'hui, les membres d'une région-pilote s'adressent à Unia par téléphone, une personne du syndicat s'efforcera de répondre à 80% des demandes directement par téléphone (niveau de service 1). Dès que ce n'est plus possible parce que la situation juridique est plus complexe, par exemple, un rendez-vous sera fixé avec le membre. Un ou une conseiller-e juridique se chargera alors du dossier (niveau de service 2). Les cas très complexes relèvent de la compétence du département juridique de la centrale (niveau de service 3). Les banques de données, lettres-types et listes de liens récemment développées aident à répondre efficacement aux demandes par téléphone ou dans le cadre du conseil juridique. Les membres d'Unia sont accueillis dans les langues allemande, italienne, portugaise et albanaise.

Les membres appellent le plus souvent en allemand. L'italien, le portugais et l'albanais viennent ensuite.

Le nouveau service reçoit presque 4000 appels par mois



Ouverture du centre de services régional

Pour augmenter la disponibilité conformément aux besoins des membres, un centre de services régional a été installé à Zurich. Celui-ci est à la disposition des membres tous les jours sans interruption de 9h à 18h30 et jusqu'à 16h le vendredi. Les travaux de back-office, l'accueil au guichet et les consultations sont toujours assurés dans les sections. L'équipe «Fidélisation des membres» a elle aussi démarré ses activités depuis novembre 2011. Elle appelle systématiquement les nouveaux membres, les remercie de leur adhésion et attire leur attention sur les possibilités de participation et de codécision au sein d'Unia. Les premières expériences sont très encourageantes.

Prise en charge par d'autres régions

Huit régions Unia (Suisse du Nord-ouest, Suisse centrale, Suisse orientale-Grisons, Tessin, Vaud, Neuchâtel, Transjurane et Genève ainsi que l'en-



12 octobre 2011 Nouvelle CCT dans l'horlogerie: près de 42 000 travailleurs/euses bénéficieront d'une retraite flexible, d'une augmentation de l'aide à la prime maladie et d'une allocation pour enfants ou de formation. Les salaires minimums sont aussi relevés.



17 octobre 2011 Nouveau cas de dumping salarial dans un chantier public à Genève, une chaîne de sous-traitance est à nouveau en cause. Les ouvriers ne sont payés que 10, 50 euros de l'heure.



tité Oberland Bernois) ont mené une intense réflexion sur les résultats du projet pilote et décidé, après une évaluation approfondie, de lancer des projets régionaux similaires.

Offre d'information

Les membres d'Unia sont informés de l'action syndicale par diverses publications et par différents canaux. Les journaux Unia «L'événement syndical» (français), «work» (allemand) et «area» (italien) paraissent régulièrement et sont adressés gratuitement à tous les membres. «Horizonte» destiné aux migrantes et migrants paraît en outre huit fois par an encarté dans les journaux syndicaux. Il est produit en espagnol, portugais, serbo-croate, albanais et turc. «Horizonte» permet à Unia de communiquer dans les langues de la migration. Pour diffuser des informations spécifiques, Unia se sert de tracts, de brochures, de bulletins et de journaux de campagne. Les besoins spécifiques des groupes d'intérêts, des groupes professionnels et des branches sont couverts de cette manière. Sur la toile, Unia propose un site internet complet et d'actualité ainsi qu'une base de données des conventions collectives en guise de service supplémentaire. Outre le contact personnel au guichet,

les régions informent aussi par différents canaux en fonction de la situation: par l'envoi de courriers classiques, par la diffusion massive de SMS ou par des newsletters électroniques. En parallèle, les régions organisent régulièrement des assemblées et des événements. Unia investit près de 10% des cotisations en services d'information afin que tous les membres disposent d'une offre taillée sur mesure pour leurs besoins spécifiques.

Formation continue

Par le biais des instituts de formation syndicaux «Movendo» et «Ecap», Unia propose à ses membres une large offre de cours sur des sujets touchant au monde du travail, à la méthodologie de travail pratique ainsi qu'à la gestion de la vie et de la carrière. Les membres d'Unia peuvent assister à au moins un séminaire par an à titre gratuit (frais et hébergement compris). Unia organise également des formations spécifiques aux branches. Les cours de langue nationale pour les personnes d'origine étrangère organisés par Unia en collaboration avec des services publics jouissent également d'une grande popularité. Dans le cadre des conventions collectives de travail et plus particulièrement des structures de branches paritaires, Unia ne cesse d'améliorer les possibilités de formation professionnelle. Les apprentis-e-s peuvent profiter de la Fondation Unia et reçoivent un montant symbolique à la fin de leur apprentissage pour récompenser leurs efforts. La Fondation Unia consacre en tout quelque 2 millions par an à la formation continue des membres d'Unia. Unia soutient ses membres suivant un perfectionnement professionnel avec un versement unique d'un montant jusqu'à concurrence de 500 francs. Unia consacre près d'un demi-million de francs par an à ce type de formations continues.



Les collaborateurs/trices d'Unia informent souvent les membres à leur lieu de travail sur l'avancement des négociations conventionnelles par exemple.

Solidarité

Unia a soutenu des actions et des projets de solidarité à l'échelle internationale à hauteur de plus de 100000 francs par an. Des montants ont été alloués entre autres à l'œuvre d'entraide Solidar (anciennement œuvre sociale d'entraide ouvrière OSEO), à Multiwatch qui surveille le respect des droits humains dans les grands groupes suisses



18 octobre 2011 Unia et l'Union syndicale suisse demandent lors d'une conférence de presse que les mesures d'accompagnement soient renforcées afin d'éviter le dumping salarial. De plus il faudrait un taux de change d'au minimum 1,40 francs pour 1 euro.



19 octobre 2012 Busch renonce à augmenter le temps de travail de 380 employé-e-s, sans compensation. Face à la détermination d'Unia et de la commission d'entreprise, la direction y renonce et trouve des solutions avec ses clients et fournisseurs.

Unia pour ses membres



4 juin 2010: la lutte des employé-e-s avec Unia a permis d'éviter des licenciements à la fabrique de carton de Deisswil. Unia a payé des indemnités de grève.

ainsi qu'aux victimes de tsunamis et de séismes. Voici un exemple de projet particulièrement intéressant: le soutien au syndicat chinois Labour Action qui défend les droits des travailleurs/euses itinérants. Lors de «Baselword», le salon de l'horlogerie, Unia a fait cause commune avec ce syndicat chinois pour obtenir l'exclusion du fabricant de bijoux Lucky Gems. Cette entreprise indélicatement refuse en effet d'indemniser ses collaborateurs atteints de silicose (maladie pulmonaire). Unia et Labour Action ont mis cet événement à profit pour mettre la pression sur ce fabricant.

La pauvreté et la détresse existent aussi en Suisse. Les membres qui se trouvent dans une situation de détresse financière peuvent ainsi solliciter une aide d'urgence unique. Parallèlement, Unia soutient en Suisse des projets dans lesquels ses membres sont actifs et qui comblent une lacune de l'offre sociale d'une région. Tout membre peut solliciter une aide unique pour un projet de cette nature.

Unia propose également des «vacances gratuites» en coopération avec la Reka. Il offre à ses membres aux revenus modestes un séjour d'une semaine dans un appartement de vacances Reka pour le prix symbolique de 100 francs. Ce contingent a été épuisé durant la période sous revue:

chaque année, 50 membres en situation difficile ont pu, avec leur famille, échapper au quotidien pendant quelques jours.. Plus de 5000 membres ont bénéficié d'une forme particulièrement conséquente de solidarité sous la forme d'indemnités de grève à l'occasion de débrayages comme à Trasfor au Tessin, à la cartonnerie de Deisswil ou à Novartis à Nyon. Les membres d'Unia touchent une indemnité atténuant la perte de salaire pour chaque jour de grève.



Unia soutient les actions du syndicat chinois Labour Action qui s'engage pour les droits des travailleurs/euses atteints de silicose.



20 octobre 2011 Après une grève menée avec l'aide d'Unia, les travailleurs, régulièrement aspergés d'excréments en gare de Zurich, ne doivent plus travailler dans ces conditions insupportables. Les CFF prennent des mesures pour assurer des conditions décentes et indemniser les travailleurs.



25 octobre 2011 Le géant pharmaceutique Novartis décide de licencier plus de 1100 personnes: 800 emplois à Bâle et 320 à Nyon. Une manifestation a lieu devant le site de Novartis à Bâle, près de 1000 personnes défilent pour protester.



Prestations complémentaires

Unia négocie des conditions préférentielles avec un certain nombre de partenaires pour offrir à ses membres une valeur ajoutée directement perceptible en plus des prestations syndicales de base. Ces prestations proposées en exclusivité aux membres d'Unia couvrent les domaines de la mobilité, des loisirs, des finances et de l'assurance.

mobility car sharing

Le service d'autopartage Mobility est un partenaire idéal pour la mobilité en combinaison avec les transports publics. Il permet de parcourir les grandes distances entre les centres confortablement en train et les courtes distances avec une voiture Mobility. Les membres d'Unia bénéficient d'un abonnement Mobility à tarif réduit. Pour ceux qui roulent peu, un sociétariat à Mobility revient nettement moins cher que de posséder sa propre voiture. Les véhicules de Mobility sont mis à disposition sur plus de 1300 sites en Suisse. Ils peuvent également être utilisés à l'étranger. Le recours à Mobility permet de déléter les routes suisses de 18 000 véhicules par an.

reka

Le partenariat avec la Caisse suisse du voyage offre une multitude de prestations séduisantes aux membres d'Unia. Ce sont les chèques Reka qui ont le plus de succès. Unia y consacre environ 300 000 francs par an. Ils sont échangeables auprès d'un grand nombre de prestataires pour des transports, dans des restaurants ou des centres de loisirs. Grâce à un élargissement du partenariat avec Reka Vacances depuis décembre 2011, de nombreux membres bénéficient de réductions supplémentaires sur tous les appartements de vacances Reka en Suisse et à l'étranger.

UNIA Ferien Vacances Vacanze

L'utilisation des hôtels par les membres d'Unia a diminué ces dernières années alors que les frais d'exploitation n'ont cessé d'augmenter. Il a donc été décidé de vendre les hôtels La Campagnola, Kreuz, Rotschuo et Flora Alpina. Les membres profitent toujours en partie de conditions particulières dans les hôtels vendus et peuvent toujours y échanger leurs primes de fidélité sous forme de bons de vacances. Avec l'introduction de la réduction générale de 10% sur tous les appartements de vacances Reka en Suisse et à l'étranger, Unia est en mesure de proposer une nouvelle offre séduisante à ses membres.

fair banking banque coop

Cette banque a été fondée en 1927 par l'Union syndicale suisse et l'Union des sociétés suisses de consommation (USC). Il subsiste toujours une relation de partenariat entre la Banque Coop et certains syndicats suisses. Les membres d'Unia bénéficient de réductions sur les frais bancaires et de conditions préférentielles sur des prestations bancaires choisies.

coop protection juridique tout simplement différente.

En complément de la protection juridique automatique dans les domaines du droit du travail et des assurances sociales, les membres peuvent souscrire une protection juridique Multi auprès de la Coop. Cette assurance a protégé ces dernières années d'innombrables membres et leurs familles dans les litiges privés les plus divers. Plus de 20 000 membres utilisent actuellement cette prestation complémentaire.

smije direct | Une entreprise de Nationalis Suisse

Depuis 2011, nos membres bénéficient d'une réduction Unia sur les primes d'assurances auto, moto, ménage et voyage. Les nouveaux clients reçoivent en plus, à la souscription, un cadeau de bienvenue sous la forme de chèques Reka.



8 novembre 2011
Grâce au travail acharné d'Unia, 450 licenciements ont pu être évités dans l'entreprise de machines d'emballages Bobst près de Lausanne.



9 novembre 2011 Le personnel de Tesa à Renens proteste contre le licenciement de deux membres de la commission d'entreprise qui s'étaient opposés à l'augmentation du temps de travail sans compensation.



12 novembre 2011 Plus de 2500 personnes manifestent à Nyon contre les licenciements à Novartis. Les employé-e-s obtiennent des garanties de Novartis, notamment que la fermeture du site de Prangin n'est pas irrévocable.

Les journaux Unia

Les journaux du syndicat Unia, l'événement syndical (hebdomadaire en français), work en allemand (bimensuel en allemand) et area (bimensuel en italien), rendent compte des activités d'Unia et regorgent d'informations précieuses sur le monde du travail. Chacune de ces trois publications possède une rédaction indépendante qui coopère étroitement avec les responsables d'Unia.



«l'événement syndical»

Tiré à 62500 exemplaires, l'événement syndical est un trait d'union entre le syndicat Unia et ses membres en Suisse romande et des régions frontalières françaises. L'hebdomadaire d'Unia est aussi un point de référence majeur pour les autres syndicats ainsi que pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs qui s'intéressent au monde du travail.

Chaque semaine, l'événement syndical s'efforce de relater avec la plus grande précision possible des informations régionales, nationales et internationales sur l'univers syndical. L'événement syndical est au cœur des combats qui prennent de l'ampleur en raison de la crise économique :

- combats pour la sauvegarde des emplois, incertains et difficiles mais aussi parfois couronnés de succès comme lors de la lutte pour les emplois chez Novartis à Nyon ;
- combats pour la défense des conventions collectives de travail, pour des conditions de travail décentes, contre le dumping salarial et social ;
- combats contre la précarité, dans les services, en particulier, pour les salaires minimums, et pour l'égalité salariale ;
- combats pour défendre les droits syndicaux remis en cause avec le licenciement de syndicalistes actifs qui défendent leurs collègues... Ou encore combats pour défendre les assurances sociales et lutte contre la xénophobie.

Avec son équipe de journalistes professionnels, l'événement syndical ne se cantonne pas à retracer les luttes et les activités syndicales mais entend donner son éclairage du contexte économique et politique. Ce périodique est par ailleurs un outil efficace pour renforcer les campagnes actuelles et à venir. L'événement syndical donne chaque semaine la parole aux hommes et aux femmes qui sont dans

le monde du travail, qui se défendent, se battent et écrivent ainsi l'histoire sociale de la Suisse.



«work»

«work est radical, irréductible et informatif, donc irremplaçable», écrivait Oswald Sigg, ancien porte-parole du Conseil Fédéral et journaliste à l'occasion du 10^e anniversaire de work, le 21 octobre 2011. Work a célébré ses dix ans d'existence

avec un numéro spécial pour lequel l'écrivain Pedro Lenz a sillonné le pays à la rencontre des travailleuses et des travailleurs. Sa route a croisé celle de Christophe Hurni, mineur sur le grand chantier de Nant-de-Drance en Valais, de Rita Walde employée de Novartis à Bâle ou d'Anita Lüscher, vendeuse en kiosque à Oberentfelden. En somme, des gens qui travaillent et contribuent à la prospérité de la Suisse et dont les médias ne parlent presque jamais. Tiré à 90 706 exemplaires, work s'inscrit là dans une toute autre perspective: la vision du monde (de l'économie) depuis le bas de l'échelle. est mis en avant. Work était là lors de la grève, des femmes, couronnée de succès, de la station-service de Heimberg, près de Thoune (2009). Il était aussi là quand tout Deisswil (Berne) était en grève. Avec son regard depuis le bas, work rencontre aussi régulièrement celles et ceux qui sont au sommet de la pyramide, comme Nicolas Hayek, par exemple. Le journal a en effet publié la dernière interview accordée par le plus «Smart» des entrepreneurs suisses avant son décès (juillet 2010).



16 novembre 2011 Une grève d'avertissement sur le site de Novartis à Nyon fait effet: le CEO de Novartis assure que toutes les propositions alternatives à la fermeture du site seront sérieusement étudiées.



17 novembre 2011 Une délégation internationale de syndicalistes rencontre le secrétaire général de la FIFA, à Zurich et lui demande de s'engager à respecter les droits des travailleurs pour les Mondiaux au Brésil en 2014, en Russie en 2018 et au Qatar en 2022.



L'écho a été phénoménal: enfin, un entrepreneur croyait au site industriel suisse! Il a même osé critiquer vertement la domination nuisible de la finance et l'arnaque des banquiers.

L'entretien avec Peter Bichsel a lui aussi eu un fort retentissement parmi le public de work en novembre 2010. Peu avant la votation sur l'initiative sur le renvoi de l'UDC, le grand poète suisse s'est livré, sans langue de bois, à un plaidoyer incisif, humain et éclairé contre la xénophobie et la remise en cause de la démocratie.

Tout au long de ces années agitées, work n'a jamais manqué de matière pour présenter des sujets économiques brûlants. Work a ainsi traité coup sur coup:

- du projet de vol des rentes jusqu'au succès de la votation;
- du crash bancaire et du franc fort: 70 entreprises environ avaient utilisé l'excuse du franc fort pour augmenter le temps de travail de leurs employé-e-s tout cela sans compensation financière;
- du dumping salarial dans la construction comme, par exemple, sur les chantiers de l'usine d'incinération d'ordures ménagères de Berne ou du centre culturel de Lugano;
- de Fukushima: la catastrophe nucléaire au Japon a mis une fois de plus en lumière les dangers du nucléaire qui n'est pas une énergie contrôlable, raison de plus pour accélérer la reconversion écologique. Ce secteur pourrait en effet créer des dizaines de milliers d'emplois.

Pour un «avenir rose»: cette rubrique détaille dans chaque édition de Work des questions de technique et environnement.



«area»

Le journal Unia italoophone area, créé en 1998, a connu d'importantes transformations après 10 ans d'activité. En 2008, Unia a résilié le contrat d'édition qui le liait avec la section tessinoise du Parti social-démocrate. Depuis le 1^{er} janvier 2009, le syndicat est l'unique éditeur d'area. Ce périodique n'est depuis lors plus hebdomadaire mais bimensuel.

Les effectifs de la rédaction à Lugano ont pu être conservés malgré les moyens financiers réduits. Le personnel ainsi qu'une ligne éditoriale claire ont permis à area de se positionner encore plus fortement comme un journal combatif et d'investigation. Le journal a aussi modernisé sa présentation au 1^{er} janvier 2009 pour paraître en couleurs. Les annonceurs ont beaucoup apprécié cette démarche qui a conforté la position d'area. La publication d'Unia suscite intérêt et considération bien au-delà du syndicat.

Ces dernières années, area est revenu régulièrement sur des sujets syndicaux tels que la précarisation des rapports de travail et les attaques contre l'Etat social. Il s'est d'autre part consacré à des thématiques politiques telles que le développement de technologies écologiques ou l'augmentation du populisme de droite dans les couches défavorisées de la population. Area s'est particulièrement distingué avec une série de recherches dans le monde du travail: il a étroitement suivi la question de l'amiante et de la société Eternit, a révélé la dégradation des conditions de travail sur les chantiers tessinois, a relaté les conséquences de la libéralisation des horaires d'ouverture des commerces ainsi que le nombre croissant de conflits sociaux au Tessin et en Suisse.

Tiré à plus de 30 000 exemplaires, area touche les membres du syndicat au Tessin (12 500), les frontalier-ère-s vivant en Italie et travaillant en Suisse (7 500) ainsi que les migrant-e-s italophones en Suisse romande et en Suisse alémanique (10 500). Une page d'area est dédiée aux frontalier-ère-s. Elle est produite en coopération avec le syndicat italien CGIL.



21 novembre 2011 Aussi bien à Neuchâtel qu'à Genève, Unia se bat contre les abus de Migros. A Genève, le grand distributeur veut démanteler 125 places de travail avec pour conséquence un accroissement de stress et de pression sur le personnel.



23 novembre 2011 Suite à une grève d'avertissement, la pharma américaine Huntsman (ex-Ciba) offre des améliorations à son plan social, notamment pour les employé-e-s les plus âgés.



25 novembre 2011 Plus de 7000 maçons ont lancé un premier coup de semonce à l'adresse de la Société suisse des entrepreneurs. Bon nombre de chantiers à Genève, Lausanne, Berne et Zurich sont paralysés.

7. Unia, une organisation professionnelle

A blurred photograph of three people in a professional office setting, likely a reception area. The scene features a prominent red counter. In the background, there are white cabinets and shelves filled with colorful binders. The text '7. Unia, une organisation professionnelle' is overlaid in large white font across the center of the image. The people are in motion, creating a sense of activity and professional environment.

Des collaboratrices et collaborateurs dévoués

Unia, organisation dynamique de près de 200 000 membres, s'engage avec succès pour des conditions de travail équitables et pour les droits des travailleuses et travailleurs. Le syndicat Unia vit par ses membres et ses militant-e-s mais s'appuie aussi sur des collaboratrices et collaborateurs motivés et compétents qui sont essentiels pour avancer.

La confiance mutuelle et la considération pour le travail des collaboratrices et collaborateurs sont sans doute les éléments les plus importants d'un bon travail collectif. L'engagement personnel et la volonté de prendre des responsabilités en découlent.

Effectifs

Le nombre de collaborateurs/trices a augmenté depuis 2007 pour légèrement dépasser le millier de personnes. La proportion des collaboratrices sur l'ensemble des effectifs a légèrement diminué, passant de 55% à 54%.

Work-Life Balance

Le travail au sein d'un syndicat demande une grande disponibilité impliquant des interventions lors des heures creuses ou des week-ends. C'est pour cette raison entre autres qu'Unia soutient et encourage l'activité à temps partiel. Ces dernières années, cette proportion s'est beaucoup développée parmi les cadres. Près de 40% d'entre eux travaillent aujourd'hui à temps partiel.

Effectifs

(au 31.12.2011)

	Total	Femmes %
	966	57%
Répartition par unités organisationnelles		
Régions	480	48%
Secrétariat central	154	55%
CCh	284	72%
Sociétés affiliées (journaux et immobilier)	48	60%

	Total	Femmes %
Répartition par catégorie de personnel		
Employé-e-s	461	77%
Secrétaires syndicaux/ales	356	34%
Cadres (total)	149	50%
Frais de personnel	88 millio. de francs	

Activité à temps partiel des cadres

(au 31.12.2011)

	Hommes %	Femmes %
Cadres moyens	31%	67%
Cadres supérieurs	23%	45%

Assistance dans les régions

Les conditions d'embauche d'Unia ont été revues en collaboration avec la commission du personnel Unia et introduites en 2008. Des conditions uniformes et améliorées sont depuis en vigueur dans toutes les régions et dans tous les domaines. Les allocations familiales ont ainsi été globalement

Unia ne peut atteindre ses objectifs que grâce au dévouement de ses collaboratrices et collaborateurs.



29 novembre 2011 Le personnel du centre de distribution Valrhône Logistics SA à Bussigny débraye: les travailleuses/exigent que leur gratification leur soit versée et veulent l'ouverture de négociations sur une CCT pour régler les graves dysfonctionnements.



2 décembre 2011 Plus de 2000 travailleurs de la construction manifestent au Tessin pour une nouvelle convention nationale leur offrant plus de protection.

Unia, une organisation professionnelle

relevées et le versement du salaire en cas d'incapacité de travailler a été développé.

Le changement de nom des administrateurs/trices régionaux en responsables du personnel et des finances ainsi que l'adaptation de la fonction soulignent l'importance des ressources humaines dans les régions. Ces responsables se rencontrent régulièrement pour optimiser la collaboration entre eux et avec la centrale.

Rémunération

Avec l'initiative sur les salaires minimums, Unia exige que plus aucun salaire ne soit inférieur à 4000 francs par mois (soit 48000 francs par an). En conséquence, le plus bas salaire annuel à Unia, qui est de 50700 francs par an est supérieur à la rémunération minimum exigée. Le système des salaires Unia est transparent et adapté au coût de la vie régional (quatre zones régionales). Le ratio entre le salaire le plus bas et le plus élevé d'une région est de 3,05.

Structure des salaires

Moins de CHF 50 000	0,0%
CHF 50001 à 65000	6,3%
CHF 65001 à 78000	35,6%
CHF 78001 à 91000	31,0%
CHF 91001 à 117000	19,8%
117001 et plus	7,2%

Rémunération des cadres

(au 31.12.2011)

	Moyenne	Minimum	Maximum
Salaire annuel brut	84897.-	50700.-	161408.-
Comité directeur Unia	149812.-	136721.-	161408.-
Secrétaires régionaux/ales	118742.-	104390.-	132002.-
Responsables de secteurs et de départements	124787.-	92079.-	152451.-



Développement personnel ciblé

Par un développement personnel ciblé, Unia entend systématiquement encourager le développement des collaboratrices et collaborateurs d'Unia pour donner au syndicat les moyens de satisfaire les exigences actuelles et futures.

Le développement du personnel d'Unia s'articule en trois sous-processus:

Formation

Transmission des qualifications nécessaires pour accomplir les missions actuelles et futures

Promotion

Progression professionnelle au sein de l'organisation.

Développement de l'organisation

Mesures visant à développer des structures, des processus, des personnes et des rapports humains.

La formation est primordiale

Pour garantir une offre de formation ciblée, Unia collabore étroitement avec Movendo, l'institut de formation continue des syndicats rassemblés au sein de l'USS: Movendo assure entre autres un cours pour secrétaires syndicaux/ales d'environ 70 jours, modulaire et à deux niveaux, qui est sanctionné depuis 2009 par le certificat fédéral de «gestion et développement des organisations syndicales». Cinquante-neuf personnes ont entamé ce cours en Suisse romande et alémanique depuis le début de l'année 2009. Quatorze ont entretemps achevé le premier niveau et une partie est encore en formation (situation en avril 2012). Dix secrétaires syndicaux/ales qui ont, pour certains, déjà suivi des cours antérieurs ont décidé de passer l'examen pour obtenir le certificat de capacité. Tous ont réussi.



15 décembre 2011 Les 100 000 signatures nécessaires à l'initiative pour des salaires minimums ont été récoltées. L'initiative sera transmise à la chancellerie fédérale et la votation aura lieu au plus tôt en 2013.



20 décembre 2011 Pour la première fois en Suisse, une convention collective de travail (CCT) déclarée de force obligatoire couvre les travailleurs/euses temporaires de diverses branches. Environ 270 000 temporaires vont en profiter.



Cours modulaire pour collaborateurs/trices qualifié-e-s

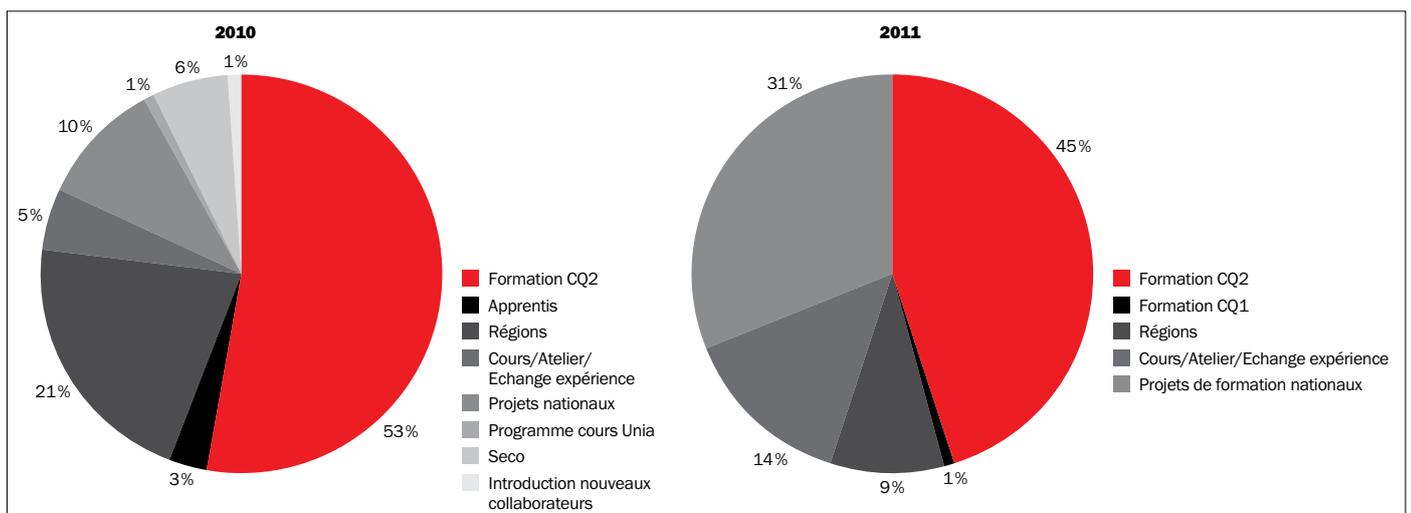
Depuis le 1^{er} janvier 2009, tous les collaborateurs/trices qualifiés suivent un cursus modulaire à la caisse de chômage Unia pour obtenir le titre de Collaborateur qualifié CQ2. Ce cursus est de 18 mois. Cent vingt-deux personnes ont débuté le cours en tout. Soixante-sept d'entre elles l'ont mené à terme avec succès et 29 sont encore en formation (situation en avril 2012). Un à deux ans après l'achèvement du cours de collaborateur qualifié CQ2, il est possible de suivre le cours de collaborateur qualifié CQ1. Durant ce cours d'un an, les collaborateurs/trices qualifiés approfondissent leurs connaissances, se spécialisent dans la résolution de cas complexes et dans des tâches spécifiques telles que la représentation de la caisse devant les tribunaux si l'art. 29 LACI s'applique. Le cours d'un an de collaborateur qualifié 1 (CQ1) a pour la première fois été lancé à l'automne 2011. Douze personnes s'y sont inscrites. Une portée nationale a été donnée à la journée d'introduction. L'imbrication dans un réseau national a été saluée de toutes parts et a connu un large succès. Depuis la mi-2012, la formation continue interne de la Caisse de chômage Unia est certifiée eduQua, gage de respect des normes de qualité en matière de formation.

En dehors des cours spécifiques aux fonctions pour les secrétaires syndicaux/ales et de la formation pour les collaborateurs/trices qualifiés de la Caisse de chômage, Unia propose toute une série d'autres cours internes. En 2012, Unia a mis en place une solution informatique pour la gestion des formations.

Unia investit dans l'ensemble près de 1,4 millions de francs par an dans la formation continue.



Formation à la CCh en 2010 et 2011



21 décembre 2011 Les gens en ont assez de la maximisation des profits sur le dos des salarié-e-s! 16 148 signatures récoltées en soutien aux employé-e-s de Novartis le prouvent. Elle est remise aux dirigeants de Novartis, moins de trois mois après l'annonce de licenciement massif.



17 janvier 2012 Le géant de la pharma ne fermera pas le site de Nyon. Le soutien de la population et des autorités ainsi que la détermination des employé-e-s ont été des facteurs importants dans la décision de la direction de faire marche arrière.

Unia, une organisation professionnelle



Promotion de la relève des cadres

La promotion de la relève des cadres jouit toujours d'une attention particulière. Septante-et-un cadres potentiels de Suisse romande et alémanique ont effectué un évaluation de leur compétence en vue de leur promotion ces dernières années. Malheureusement, il subsiste toujours une pénurie de cadre au niveau des sections et des offices de paiement.

L'entretien d'évaluation annuel est un outil de gestion clé pour la promotion des collaboratrices. L'échange d'expérience entre les cadres de tous les niveaux s'est bien établi. Ils se rencontrent régulièrement pour échanger sur le thème de la gestion de personnel.

Le changement est la seule constante

De nouveaux profils professionnels sont nés dans le cadre d'une série de projets de changement. C'est ainsi que la profession de «Conseiller/conseillère des membres» est apparue dans certaines régions dans le cadre de la professionnalisation du conseil personnalisé aux membres. Grâce à un meilleur partage des tâches entre l'action en entreprise et le conseil juridique, le profil du conseil juridique prend aussi une forme de plus en plus concrète.

Avec le développement renforcé du réseau de militant-e-s et plus particulièrement les activités des groupes de militant-e-s, le partage des tâches entre militant-e-s et employé-e-s d'Unia est appelé à évoluer. Un nouveau rôle et un nouveau profil de compétences en découleront pour les secrétaires syndicales. Des répercussions se feront sentir sur le recrutement et la formation. L'introduction du bureau sans papier (SGD) à la caisse de chômage créera des exigences nouvelles.

Une enquête sur la satisfaction des collaboratrices/collaborateurs est pour la première fois en préparation. Le sondage est prévu en janvier 2013.

En raison du grand nombre de projets de changement nationaux, Unia a décidé d'introduire sa propre gestion de projets. Celle-ci comporte une méthode pour le traitement de projets et des outils pour l'assistance aux projets. Les projets nationaux sont accompagnés par une coordinatrice et dirigés par le Comité directeur dans le cadre d'une gestion multiprojets. Ceci encourage l'échange d'information et d'expérience entre les parties prenantes des projets.



17 janvier 2012 Durant le salon de la construction à Bâle, Unia transmet au Conseiller fédéral Schneider-Ammann un casque de chantier symbole de protection. Les situations de dumping sont particulièrement alarmantes.



23 janvier 2012 Les syndicats de l'USS déposent l'initiative pour un salaire minimum de 4000.- à la Chancellerie fédérale à Berne. L'initiative a été soutenue par plus de 110 000 personnes.



2. février 2012 A peine le vide conventionnel règne-t-il dans la construction qu'un vice-président de la SSE en profite pour licencier un travailleur en arrêt accident. Unia Transjurane proteste contre ce licenciement abusif.

Progrès sur le terrain de l'égalité dans les structures d'Unia

Le congrès d'Unia de 2008 avait fixé des objectifs clairs concernant l'amélioration de l'égalité au niveau du personnel et des organes. Les efforts ont payé et la quasi-totalité des objectifs minimaux ont été atteints sur le fil. Il faut persévérer dans cette voie.

Le nombre de femmes parmi les membres d'Unia augmente sans cesse: ces quatre dernières années, leur proportion est passée de 19% à 22%. Cette évolution est étroitement liée à l'évolution du secteur tertiaire, dans lequel les femmes sont d'ores et déjà majoritaires. Pour renforcer l'attrait du syndicat Unia pour les femmes, il faut nommer plus de femmes à des postes de cadres, dans les instances et à des fonctions politico-syndicales.

Les statuts fixent des quotas

En vertu des statuts, les femmes doivent représenter au moins 33% des délégué-e-s ayant le droit de vote au congrès, à l'Assemblée des délégué-e-s, au Comité central et au Comité directeur. Ces objectifs ont été atteints. Les femmes doivent être représentées à hauteur d'au moins 25% dans les organes des régions. Les comités régionaux atteignent en moyenne un quota de 27% de femmes. Dix régions sur quatorze atteignent les objectifs, les autres sont en dessous. Si l'on ajoute les assemblées de délégué-e-s aux comités régionaux, la proportion de femmes tombe toute-

fois à 23%, ce qui est tout juste en-dessous des objectifs. Huit régions sur quatorze atteignent ici les objectifs. Dans les organes des secteurs et des branches, les femmes doivent être représentées en fonction de leur proportion dans la catégorie professionnelle correspondante. Les secteurs n'atteignent pas entièrement ces objectifs.

Assemblées des délégué-e-s des secteurs

(au 31.12.2011)

Secteur	Part des femmes parmi les membres	Délégué-e-s	Femmes	Hommes	Femmes (%)	Il y a 4 ans
Tertiaire	54%	67	33	34	49%	50%
Industrie	25%	74	15	59	20%	17%
Construction	5%	170	2	168	1%	2%
Arts et métiers	4%	47	0	47	0%	0%

Comités régionaux et assemblées des délégué-e-s régionales

(au 31.12.2011)

Région	Comité de région Total	Femmes	Femmes (%)	AD régionales	Femmes	Femmes (%)
Genève	31	8	26%	Total	19	19%
Vaud	28	6	21%	32	7	22%
Valais	9	3	33%	95	32	34%
Neuchâtel	25	6	24%	50	10	20%
Transjurane	11	4	36%	40	11	28%
Fribourg	21	4	19%	134	12	9%
Tessin et Moesa	13	4	31%	71	9	13%
Suisse Nord-Ouest	24	8	33%	86	20	23%
Bienne-Seeland/Soleure:	8	2	25%	45	12	27%
Berne	26	7	27%	212	53	25%
Argovie	9	2	22%	18	5	28%
Suisse centrale	39	10	26%	42	11	26%
Zurich-Schaffhouse	18	6	33%	41	11	27%
Suisse orientale - Grisons	9	3	33%	67	27	40%
Total toutes régions	271	73	27%	1035	239	23%



20 février 2012 Les délégué-e-s Unia de l'hôtellerie-restauration réclament un taux de 1,40 Fr./euro devant la BNS. Le vice-président de la BNS, M. Jordan, reçoit une délégation syndicale à l'issue de la manifestation.



29 février 2012 Unia participe à la journée d'action syndicale européenne. Les syndicats demandent une meilleure protection contre le dumping salarial et la responsabilité solidaire pour les entreprises sous-traitantes.

Unia, une organisation professionnelle

Effectifs et part de femmes par fonction

(au 31.12.2011)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Direction office de paiement	Sec. synd. resp. équipe	Resp. dossiers	Total
Pourcentage de femmes %	23,1%	29,6%	64,4%	39,9%	76,6%	57,1%
Situation au 31.12.2007	11,5%	31,8%	59,0%	30,8%	78,4%	54,4%

Le congrès fixe des objectifs

Lors de la mandature 2008 – 2012, Unia a cherché à porter la proportion de femmes parmi les secrétaires syndicaux/ales de l'appareil politique à 40%, la moitié des nouvelles embauches pour ces groupes de personnes étant dévolues aux femmes. Le congrès de 2008 a aussi demandé une promotion systématique des femmes pour la nomination de cadres ainsi que des places au sein des instances et des groupes de travail syndicaux. Par ailleurs, il doit aussi être possible de travailler à temps partiel dans des positions de cadre.

Grâce à l'augmentation du nombre de secrétaires syndicaux/ales (+20% ces quatre dernières années) et à l'embauche systématique d'au moins 50% de femmes dans le mouvement, la part des femmes parmi les secrétaires syndicaux/ales et parmi les responsables d'équipes est de l'ordre de 40%. Si l'on ne compte que les secrétaires syndicaux/ales sans fonctions de cadre, le pourcentage des femmes est d'environ 38% et les objectifs sont par conséquent en bonne voie d'être atteints.

Le pourvoi de postes de cadres par des femmes s'est avéré difficile, notamment parce que l'encouragement de la présence de femmes dans l'appareil politique en est à ses débuts et a régulièrement connu des revers. On constate néanmoins que la proportion des femmes parmi les cadres supérieurs s'est consolidée. Le taux d'occupation est en repli sur la moyenne des effectifs, hommes et femmes confondus. Il en découle que la proportion des emplois à temps partiel augmente de manière générale. Dans les instances dirigeantes, la proportion d'emplois à temps partiel augmente nettement pour les femmes tandis qu'on note une tendance inverse pour les hommes.

L'égalité des salaires entre hommes et femmes, une obligation morale pour Unia

Unia a analysé les salaires des femmes et des hommes selon la méthode Logib recommandée par la Confédération. Après correction des différences de salaire dues à des facteurs tels que différence d'âge, de formation, d'ancienneté et de position professionnelle au sein d'Unia, il s'avère que les salaires des femmes accusent un retard de 3,4% sur ceux des hommes. D'après LOGIB, ce chiffre se situe dans la zone de tolérance de 5% et n'est donc pas significatif d'une discrimination salariale stricto sensu. L'analyse révèle toutefois que le différentiel de salaire entre employé-e-s de même formation, de même âge et de même ancienneté atteint 8,6%. Ceci résulte du fait qu'à expérience et à formation égales, on compte moins de femmes parmi les cadres.



8 mars 2012 Pour la journée de la femme, Unia distribue des roses aux vendeuses dans plusieurs centaines de commerces avec comme slogan: «Notre travail vaut plus».



10 mars 2012 Le parlement des travailleurs de la construction d'Unia adopte la nouvelle CN après d'âpres discussions. Elle améliore le paiement du salaire en cas de maladie, la protection contre le licenciement des travailleurs âgés ou exerçant un mandat syndical.



17 mars 2012 Plusieurs centaines de Portugais et Portugaises vivant en Suisse manifestent à Berne contre les programmes d'économies du gouvernement portugais. Unia les soutient dans leurs protestations.



Conclusion: il faut persévérer

Les objectifs statutaires en matière de représentation des femmes ne sont pas encore atteints dans toutes les instances mais on note une tendance globale à la hausse. La proportion des femmes a été augmentée avec succès dans le mouvement syndical. Le principal défi à relever réside sans ambiguïté dans l'amélioration de la représentation des femmes aux postes dirigeants. Les femmes sont sous-représentées avant tout dans la direction politique des régions comme parmi les secrétaires régionaux/ales, les responsables de section et de secteur ainsi que parmi les responsables de département à la centrale. On peut supposer que le potentiel existant des femmes d'Unia n'est pas suffisamment perçu ni exploité. Il est donc d'autant plus important qu'Unia persévère systématiquement dans les mesures adoptées visant à favoriser l'égalité, surtout dans la promotion de la relève.

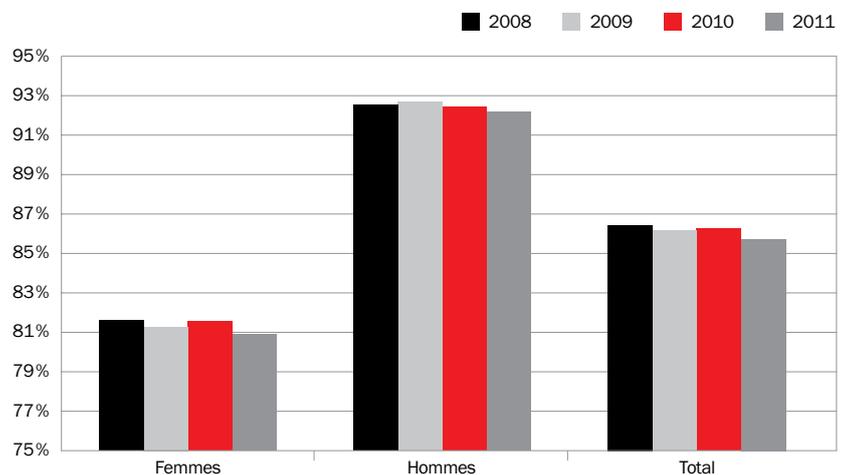
Les mesures

Après le dernier congrès, tous les organes dirigeants ont été chargés de formuler des objectifs et des mesures en termes d'égalité. Pour superviser les objectifs votés par le congrès et améliorer l'égalité homme-femme, le controlling de l'égalité a été mis en place. Les nouveaux indices recensés et les enseignements qui en découlent sont régulièrement débattus au sein du Comité directeur et du Comité central. Ainsi, le Comité central a adopté les mesures suivantes en octobre 2011 en vertu du controlling:

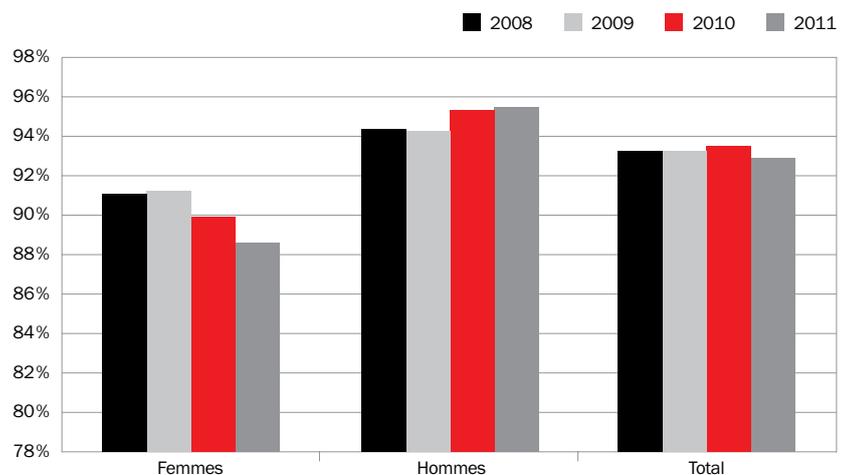
- Mandats clairs pour les régions qui n'ont pas atteint les objectifs en matière d'égalité pour les employé-e-s;
- Surveillance systématique des modalités d'embauche et des salaires par la centrale pour traquer toute discrimination;
- Prise en charge par la centrale des frais de salaire des femmes qui suivent une formation syndicale;
- Engagement prioritaire de femmes issues du pool de relève;
- Mise sur pied d'un mentoring pour assister les femmes cadres et d'une offre d'accompagnement des régions devant élaborer des mesures d'égalité;
- Modules de formation continue spécifiques pour femmes cadres.

Grâce à des efforts communs, les décisions du congrès Unia de 2008 ont été presque entièrement mises en application. Unia s'est féminisé. Le syndicat s'est aussi clairement rendu compte ces quatre dernières années que la réalisation de l'égalité était de la responsabilité de la direction. C'est le seul moyen d'ancrer la cause de l'égalité à long terme, de manière durable et complète dans l'organisation.

Taux d'activité moyen



Taux d'activité moyen avec fonction de cadre



5 avril 2012 L'Association Suisse des Entrepreneurs Plâtriers Peintres (ASEPP) et les syndicats Unia et Syna se sont mis d'accord après de longues et intenses négociations sur une nouvelle convention collective de travail.



11 avril 2012 Les délégations de négociations des syndicats Unia et Syna trouvent un accord avec leurs homologues des entreprises de la chimie-pharma bâloise sur une nouvelle CCT avec une meilleure protection en cas de licenciement.

La caisse de chômage a relevé maints défis

La Caisse de chômage (CCh) Unia est la plus grande caisse privée de Suisse. A fin 2011, plus d'un chômeur sur quatre a fait valoir son droit auprès de notre caisse de chômage. La CCh a dû faire face au cours des quatre dernières années à des fluctuations toujours plus rapprochées du taux de chômage, ceci suite aux différentes crises.

Sous une nouvelle direction depuis 2009 et grâce à des engagements de qualité, les changements de personnel à la direction de la CCh n'ont pas pesé sur son fonctionnement. La CCh a pu faire face à ses obligations, en remplissant ses objectifs à plus de 95% et en continuant la mise en œuvre de la stratégie 2009 – 2012.

La hausse du chômage depuis fin 2008 a nécessité l'engagement et la formation de plus d'une centaine de nouveaux collaborateurs entre 2009 et 2012. Ces derniers se sont parfaitement intégrés dans notre structure grâce, notamment, à un programme de formation ciblé, mais aussi par l'accompagnement du personnel des offices de paiement dont l'engagement et le professionnalisme sans faille sont une grande fierté pour notre organisation.

KLA	Coordination de la direction de la caisse
NAKOA	Coordination nationale de la caisse
CDC	Centre de compétence
DR	Direction
QM	Management de la qualité
DZ	Direction de la zone
EDU	Formation
CCh	Caisse de chômage

Stratégie 2009 – 2012: décentralisation et Gestion Electronique des Documents

Le point principal de cette stratégie est le projet de décentralisation qui a pour but de rendre le savoir technique aux régions. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les centres de compétence (CDC) de la zone D CH-WEST (Berne et Bienne Soleure) et de la zone F CH-Ouest (Vaud – Valais – Fribourg) sont ouverts. Bien que le Tessin n'ouvre physiquement son CDC qu'en janvier 2013, il assure déjà le traitement des dossiers depuis plus de deux ans.

Les autres centres ouvriront leurs portes entre octobre 2012 et mars 2013, tout en précisant que Zurich attend l'ouverture de tous les CDC pour migrer de l'appellation de «Service Spécialisé» à «CDC».

Avec la mise en œuvre de la décentralisation, le nombre de zones de la CCh est passé de 4 à 6 pour correspondre au nombre des centres de compétence (CDC).

Le Seco aurait dû introduire le DMS (ou GED Gestion électronique des documents) dans toutes les caisses jusqu'à fin 2010, mais la commission de surveillance du fonds de l'assurance-chômage a stoppé le projet et demandé au Seco de revoir ses coûts. Ceci a été fait et le Seco a reçu la mission d'introduire le DMS d'ici la fin de 2013.



17 avril 2012
Les syndicats dont Unia et des ONG protestent à Zurich contre Holcim et contre ses violations des droits humains et du travail.



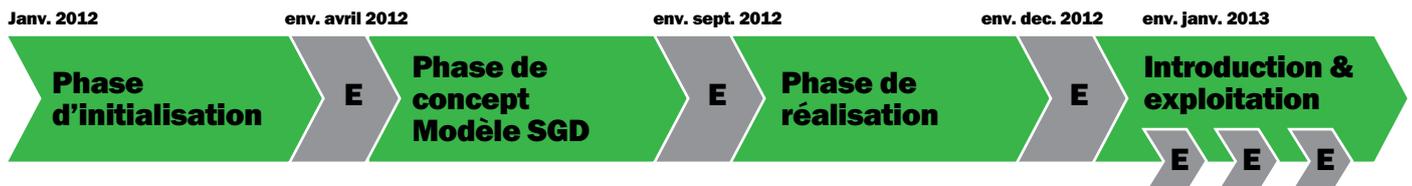
24 avril 2012 L'entreprise Merck Serono veut fermer son site genevois et détruire 1500 postes de travail. Unia s'oppose fermement à cette décision et décide de mobiliser les employé-e-s.



30 avril 2012 A l'invitation d'Unia et de l'USS, l'Alliance du dimanche est créé afin de lutter contre l'extension du travail le dimanche et pour le maintien de ce jour de congé, comme un acquis non négociable.



Pour notre caisse, l'implémentation est planifiée pour le premier semestre 2013, et de ce fait un projet DMS pour la caisse Unia a été lancé en janvier 2012. Le projet se compose des quatre phases suivantes :



C'est un sacré challenge pour notre organisation, car la structure et la taille de notre caisse de chômage est unique en Suisse et de ce fait nous ne pouvons pas nous appuyer sur des références existantes. L'introduction du DMS intègre la stratégie de décentralisation de la caisse.

En marges de grands projets, la CCh Unia a aussi changé de programme de comptabilité en 2009 pour passer du logiciel F/400 sur SAP. Et depuis 2011, notre caisse imprime et expédie les décomptes mensuels de manière externalisée.

Gestion de la qualité

La volonté de la caisse Unia d'améliorer ses prestations aux assurés est intégrée non seulement à la stratégie de la caisse, mais également aux objectifs annuels.

Depuis mars 2011, un département QM (Management de la qualité) a été ouvert à la centrale de Berne dans le but de développer un modèle EFQM (European Foundation for Quality Management, traduisez fondation européenne pour le management par la qualité ou simplement à notre niveau par Modèle d'excellence). Son objectif: introduire le principe de l'optimisation constante et durable de la gestion de la qualité dans toute la caisse.

Le travail accompli à ce jour est considérable et en voici les grandes lignes:

- Organisation d'une gestion des réclamations, avec un processus de traitement de ces dernières identique pour toute la caisse.
- Introduction d'un SCI (Service de Contrôle Interne) selon les directives du Seco. Mise au point de processus, de formulaires, nomination des responsables et séances de formation et d'information.

■ Optimisation de l'échange des connaissances internes par des enquêtes, échanges, etc.

Révision de la loi sur l'assurance-chômage et insolvabilité

Suite à la votation du 26 septembre 2010, la révision est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011. Cette révision peut être considérée comme le plus important démantèlement social des 10 dernières années. En effet, le Conseil fédéral a choisi de réduire considérablement les prestations au lieu d'exiger que le plafond de la cotisation dont bénéficient les hauts salaires tombe et qu'ils contribuent sur l'entier de leur salaire.



Unia a lancé le référendum contre la révision de la loi sur l'assurance-chômage en 2010.



31 avril 2012 Un congrès extraordinaire se tient à Berne. Les 500 délégué-e-s ou hôtes résolvent diverses questions statutaires en suspens. Ils exigent l'introduction de la responsabilité solidaire ainsi qu'une protection accrue contre le licenciement.



1 mai 2012 Dans toute la Suisse, plus de 10000 personnes sont descendues dans la rue avec pour mot d'ordre «Plus de protection, plus de salaire et plus de rentes».

Le tableau ci-dessous montre la baisse des jours d'indemnisation dans un délai-cadre de deux ans

Nombre maximum d'indemnités	Avant le 1 ^{er} avril 2011 pour les cantons avec un taux de chômage		Dès le 1 ^{er} avril 2011
	de moins de 5%	de plus de 5%	
12 mois de cotisation, moins de 25 ans, sans enfant	400	520	200
24 mois de cotisation et 55 ans révolus	520	640	520
Entre 18 et 24 mois de cotisation et 55 ans révolus	520	640	400
Entre 18 et 24 mois de cotisation et moins de 55 ans	400	520	400
entre 12 et 18 mois de cotisation	400	520	260
Libération de la période de cotisation (étudiants, etc.)	260	520	90

Les temps d'attente pour obtenir une première indemnisation ont aussi été augmentés comme suit:

■ Toutes les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation en raison de formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel doivent observer un délai d'attente spécial de 120 jours.

■ Ces 120 jours d'attente s'appliquent désormais aussi aux assurés libérés âgés de plus de 25 avec enfants de moins de 25 ans à charge ou un diplôme professionnel.

Pour les autres assurés:

Gain assuré (également valable pour le montant forfaitaire)	Jours d'attente	
	Sans obligation d'entretien	Avec obligation d'entretien
Jusqu'à CHF 3000	0	0
CHF 3001 - 5000	5	0
CHF 5001 - 5000	10	5
CHF 7501 - 10416	15	5
A partir de CHF 10417	20	5

Une autre grande perte de cette révision réside dans le fait que les personnes travaillant en gain intermédiaire pendant leur chômage voient leur gain assuré diminuer en cas de réinscription car la différence entre le gain intermédiaire et le gain assuré n'est plus pris en compte pour le nouveau calcul.

Prestations de la caisse de chômage Unia

En 2011, 27,76% des personnes annoncées à l'assurance-chômage se sont inscrites à notre caisse. Depuis quelques années, le respect du libre choix de la caisse pour les chômeurs est régulièrement mis de côté au profit d'un rapprochement entre les caisses publiques cantonales et les Offices Régionaux de Placement (ORP).

Malgré de nombreuses interventions de notre part et des autres caisses privées, le Seco peine à faire appliquer les directives et la loi sur cette thématique.

Organisation de l'application

L'intégration au marché du travail et l'aide aux chômeurs à la recherche d'un emploi incombent aux offices régionaux de placement (ORP). Les caisses de chômage examinent si les personnes sans emploi ont droit à une indemnité et versent cette indemnité mensuellement.

Trente-six caisses de chômage opèrent à ce jour en Suisse, vingt-cinq sont des caisses publiques des cantons, cinq sont des caisses privées patronales et six sont des caisses privées syndicales. Il est important de relever que les caisses privées patronales sont en baisses depuis ces quatre dernières années puisqu'elles sont passées de sept à cinq depuis le congrès de Lugano.

Les tâches des caisses de chômage sont régies par un mandat de service public (Département fédéral de l'économie - DFE). Les sans-emploi peuvent choisir librement leur caisse de chômage.

Chômage

Le taux de chômage dépend fortement de l'évolution de l'économie suisse. Si dans le rapport du congrès Unia 2008 de Lugano nous mentionnions que le chômage avait constamment baissé depuis 2004, force est de constater que depuis 2008, notre caisse de chômage, ainsi que les autres, ont dû faire face à plusieurs fortes hausses dont la plus terrible s'est située entre le 4^e trimestre 2009 et le 2^e trimestre 2010. Les problèmes financiers des pays de la zone euro pourraient à court ou à moyen terme, avoir des répercussions sur le taux de chômage de la Suisse.



3 mai 2012 Le Conseil national adopte l'initiative parlementaire Lüscher. Si le Conseil des Etats ne corrige pas le tir, les syndicats se batront contre l'assouplissement de la loi sur le travail, si nécessaire en lançant un référendum.



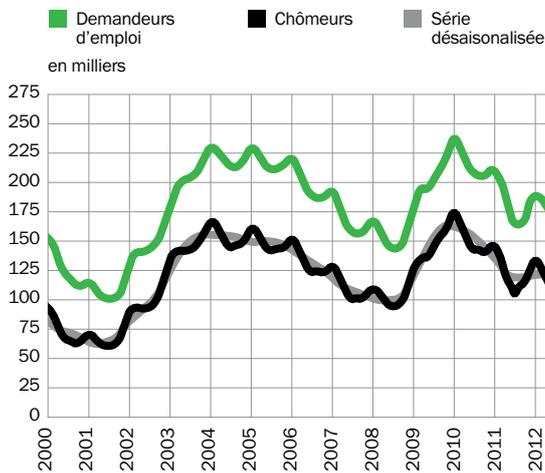
15 mai 2012 La mobilisation contre la fermeture de Merck Serono ne faiblit pas. La direction accepte de prolonger le délai de consultation afin de permettre sérieusement de trouver des solutions pour éviter les licenciements.



15 mai 2012 Syndicat et patronat horlogers commémorent leurs 75 ans de partenariat social ininterrompu. Les festivités réunissent près de 200 personnes invitées par le syndicat Unia et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse.



Demandeurs d'emploi et chômeurs inscrits



Source: Chiffres mensuels du Seco mars 2012

Chômage partiel

Le chômage partiel a pour nom technique, Réduction de l'Horaire de Travail (RHT). La caisse de chômage verse les indemnités aux employeurs afin qu'ils puissent continuer de payer les salaires de leur personnel en cas de manque de travail. Unia (syndicat et caisse de chômage) a été très actif pour revendiquer l'amélioration des conditions

d'obtention des RHT pour les entreprises. Les mesures prises par le Conseil Fédéral ont permis d'éviter de nombreux licenciements. La caisse de chômage Unia offre un conseil et des prestations de haut niveau à ce sujet aux entreprises.

Chômage intempéries (INT)

Les employeurs dont l'activité dépend des conditions météorologiques peuvent également faire appel à une caisse de chômage pour garantir le versement des salaires sous forme d'indemnités en cas d'intempéries. Le secteur de la construction a été fortement exposé à ce problème, mais le réchauffement climatique fait que la demande diminue constamment. Toutefois, le syndicat et la caisse de chômage Unia collaborent par tradition étroitement dans ce secteur.

Stratégie 2013 – 2016

Deux thèmes de la stratégie 2009 – 2012 font partie de la nouvelle stratégie, il s'agit de la décentralisation et du DMS (Gestion électronique des documents).

Dès 2013, toute la caisse ne travaillera plus avec des documents papier, mais avec des dossiers numériques et ceci renforcera les possibilités de contrôles visant à augmenter la qualité de nos prestations.



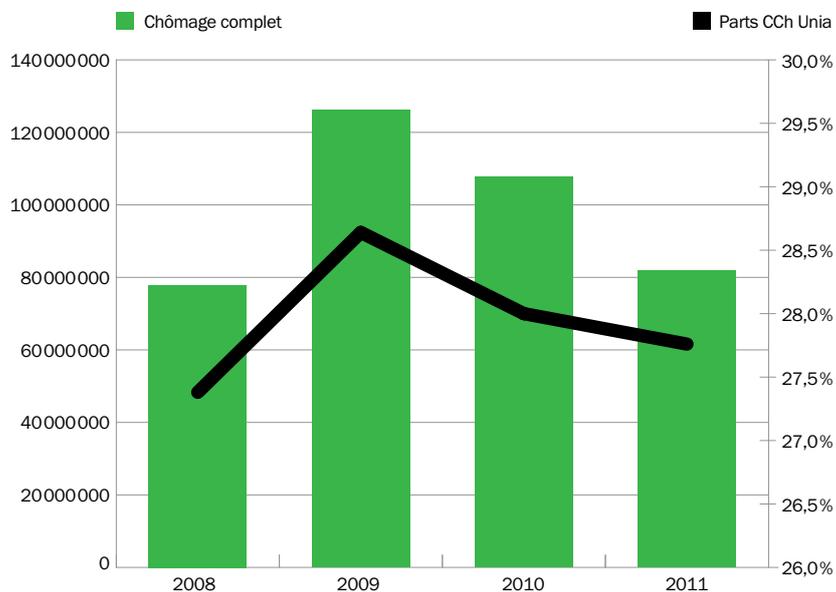
16 mai 2012 La plus grande fédération syndicale européenne, forte de plus de 7 millions de membres, voit le jour sous le nom d'industriALL à Bruxelles. Renzo Ambrosetti, co-président d'Unia est nommé à sa tête.



30 mai 2012 Plus de 150 employé-e-s de Merck Serono Genève et de secrétaires syndicaux d'Unia rejoignent par un millier de collègues allemands, débarquent au siège central de Merck à Darmstadt (D) pour protester contre les licenciements.

Unia, une organisation professionnelle

Indemnités de chômage et parts de la CCh Unia

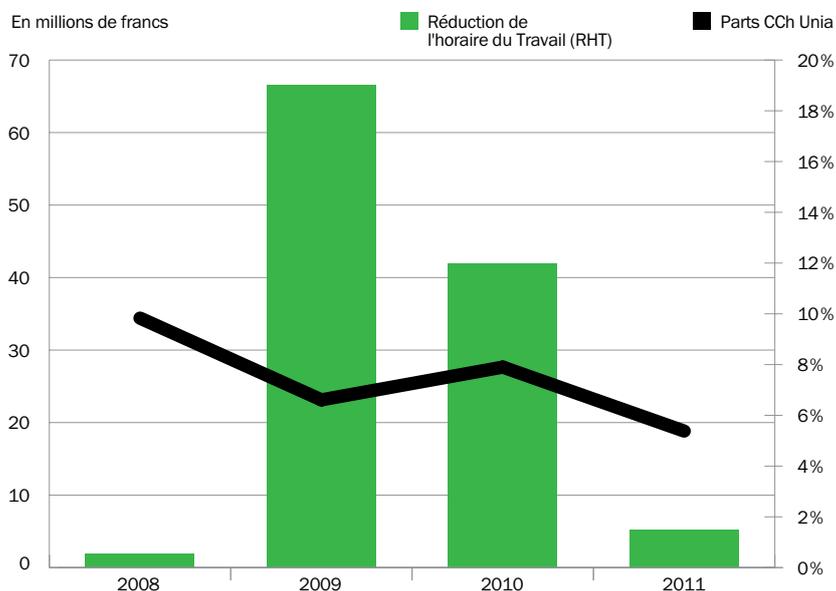


Chiffres

Depuis 2008, la part de chômeurs/euses qui ont fait appel à la caisse Unia a augmenté. Elles augmentent en général lors des hausses du taux de chômage et se réduisent lors des baisses, ce qui laisse penser que les cantons régulent les inscriptions en fonction de leurs besoins.

Depuis 2008, pour le chômage RHT et INT, les caisses publiques bénéficient d'un avantage grâce aux synergies internes aux cantons avec les ORP et les services de l'emploi (offices cantonaux du travail). Les entreprises où les syndicats ne sont pas ou peu présents, s'adressent aux ORP pour se renseigner et elles sont majoritairement dirigées vers les caisses cantonales publiques.

Réduction de l'horaire de travail et parts de la CCh Unia



30 mai 2012 Le groupe PAM décide de procéder à 28 licenciements. Unia exige que PAM gèle les licenciements prévus jusqu'à ce qu'il ait pu obtenir des explications.



7-8 juin 2012 Les employé-e-s de l'entreprise de sondages géothermiques e-therm - filiale de Frutiger AG - débrayent avec l'aide d'Unia afin d'être soumis à la CN. La grève porte ses fruits : l'entreprise se conforme désormais à la CN.



12 juin 2012 Meilleure protection contre le dumping salarial pour 7000 vendeuses et vendeurs à Neuchâtel. Le canton de Neuchâtel a enfin une CCT dans le commerce de détail.

Unia, une organisation professionnelle

Marge financière pour les projets d'avenir

Unia a déjà assaini ses finances syndicales depuis plusieurs années. Le syndicat s'est ainsi donné la marge financière nécessaire pour garantir l'exploitation courante mais aussi pour pouvoir financer les projets d'avenir.

Ces quatre dernières années, Unia a présenté chaque année des comptes équilibrés. En même temps, par des actions ciblées, Unia a encore davantage utilisé ses moyens financiers dans l'intérêt de ses membres, optimisé le conseil et renforcé la fidélisation des membres. Le syndicat met tout en œuvre pour que les finances restent saines et pour que ces ressources financières soient gérées de manière économe.

Les cotisations, principal pilier financier

Les cotisations des membres demeurent la principale source de revenus du syndicat Unia. Elles permettent de financer la majeure partie des prestations et de l'action syndicale. Les recettes de cotisations se sont élevées à environ 60 millions de francs durant chacune de ces quatre dernières années. Les indemnités pour les prestations de la caisse de chômage, pour la fondation RA/FAR et pour le travail au sein des commissions paritaires constituent les autres piliers. Ces recettes ont continuellement augmenté pour atteindre 70 millions de francs fin 2011. La caisse de chômage Unia, qui a versé plus d'un milliard de francs d'indemnités de chômage en 2011 aux assuré-e-s, revêt une importance toute particulière dans le dispositif.

Prestations financières versées aux membres

Les prestations aux membres ont pu être portées à plus de 18 millions de francs ces quatre dernières années. Grâce à l'optimisation des procédures administratives, les ressources en personnel pour le conseil aux membres et le mouvement syndical ont en outre pu être accrues. Les frais de personnel se sont élevés à environ 88 millions de francs en 2011 mais la majorité des employé-e-s d'Unia (près de 80 % travaillent dans les régions).

Bases plus solides

Le syndicat Unia s'appuie sur de solides fondations. Unia dispose de la marge financière nécessaire pour garantir non seulement l'exploitation courante mais aussi pouvoir investir dans des projets d'avenir. Il dispose aussi d'un «trésor de guerre» non négligeable pour les éventuels conflits sociaux d'envergure. A cela s'ajoute la Fondation Unia qui verse une partie des prestations garanties par le règlement pour les différents membres et finance en particulier la protection juridique et les contributions à la formation professionnelle continue.



14 juin 2012 Unia participe à une action devant le Palais fédéral. Les conseillers nationaux entrepreneurs ou membres de conseils d'administration sont appelés à favoriser l'égalité salariale dans leurs entreprises en vérifiant les salaires de leurs employés.



14 juin 2012 350 vendeuses descendent dans la rue, à Winterthour et Zurich, afin de protester à voix haute contre l'initiative du PLR: «Le client est roi» et de lutter pour leurs conditions de travail.

Unia, une organisation professionnelle

Syndicat Unia

	2008	2009	2010	2011
Recettes	112 404 797	118 246 590	124 139 355	130 911 148
Cotisations	58 846 328	59 956 295	60 430 075	60 117 859
Indemnités administratives et autres recettes.	53 558 469	58 290 295	63 709 280	70 793 289
Charges	- 119 704 988	- 126 811 659	- 131 500 248	- 135 732 882
Prestations aux membres et manifestations	- 17 061 066	- 15 757 094	- 18 153 507	- 18 188 232
Charges de personnel	- 76 772 016	- 81 700 362	- 85 447 560	- 88 558 255
Charges d'exploitation	- 25 871 906	- 29 354 203	- 27 899 181	- 28 986 395
Recettes et charges hors exploitation				
Produit des capitaux, résultat extraordinaire, réserves et fonds	11 708 195	12 781 806	12 717 147	9 996 764
Amortissements et impôts	- 3 906 706	- 3 974 650	- 5 233 547	- 5 124 015
Résultat	501 298	242 087	122 707	51 015

Grâce au regroupement d'un grand nombre de sociétés immobilières, le patrimoine immobilier du syndicat Unia s'est accru ces dernières années. La valeur d'assurance des biens immobiliers directement gérés par le syndicat Unia s'élève à quelques centaines de millions de francs. Environ 10% des charges syndicales sont désormais financées par le produit de la fortune. Comme seule une petite partie des membres a utilisé l'offre hôtelière, une partie des infrastructures touristiques ont été vendues dès 2011. Les infrastructures de vacances restantes devraient être cédées courant 2012. Le syndicat Unia est bien armé pour affronter l'avenir du point de vue financier. Il est primordial que les comptes annuels restent équilibrés dans les années à venir.



17 juin 2012 Non à l'extension des horaires d'ouverture des magasins, les résultats des urnes sont clairs à Zurich et Lucerne: la population ne veut pas consommer 24h/24 et veut une bonne protection des conditions de travail du personnel de vente.



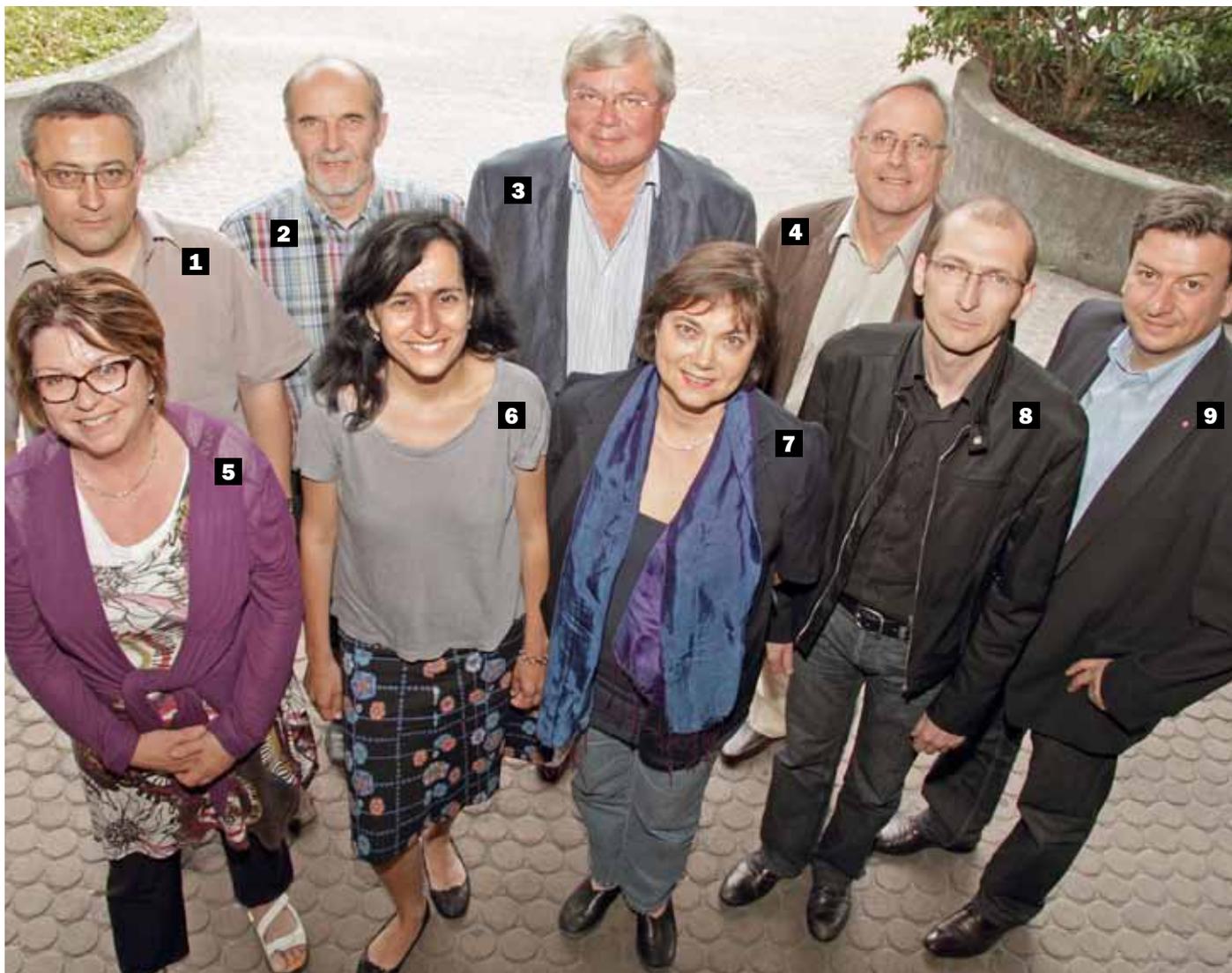
26 juin 2012 La grève des employé-e-s de Valrhône en novembre 2011 a finalement abouti à la conclusion d'une CCT bénéficiant aussi au personnel de PAM et Proxi, soit à plus de 800 employé-e-s.

8. Annexes

UNIA



Instances du syndicat Unia 2008 – 2012



Comité directeur du syndicat Unia

Le Comité directeur inclut la présidence:

- Renzo Ambrosetti (coprésident) (3)
- Andreas Rieger (coprésident) (4)

Ainsi que les membres suivants élus au congrès de Lugano en octobre 2008:

- Vania Alleva (6)
- Aldo Ferrari (depuis janvier 2011) (8)
- Fabienne Kühn (5)
- Corrado Pardini (9)
- Jean-Claude Rennwald (jusqu'en décembre 2010)
- Hansueli Scheidegger (2)
- Rita Schiavi (7)
- Michael Von Felten (jusqu'en décembre 2011) (1)

Annexes

Comité central du syndicat Unia

Le Comité central d'Unia est composé du Comité directeur ainsi que des représentantes et représentants des régions, secteurs et groupes d'intérêts.

Depuis le congrès d'octobre 2008, les personnes suivantes appartiennent au CC et possèdent le droit de vote au-delà du CD :

Régions

Argovie: Kurt Emmenegger

Berne: Anne Bavarel (jusqu'en novembre 2009), Roland Sidler (jusqu'en novembre 2009), Natalie Imboden (de décembre 2009 à mars 2012), Udo Michel (depuis décembre 2009; depuis juin 2011 pour l'entité BEO), Stefan Wüthrich (depuis juin 2012 pour l'entité Berne/OAE)

Bienne-Seeland/Soleure: Beat Jost (depuis mai 2009)

Genève: Alessandro Pelizzari

Transjurane: Pierluigi Fedele

Fribourg: Armand Jaquier

Nord-ouest suisse: Serge Gnos (depuis février 2011), Evelyn Müller (depuis décembre 2011)

Neuchâtel: Eric Thévenaz (jusqu'en juin 2009), Catherine Laubscher (depuis juillet 2009)

Suisse orientale-GR: Stefan Schmutz (jusqu'en février 2010), Thomas Wepf (depuis janvier 2011)

Tessin: Saverio Lurati (jusqu'en décembre 2011), Roberta Bonato Knuchel (depuis juin 2010)

Vaud: Aldo Ferrari (jusqu'en décembre 2010), Ariane Liardon (juin 2010 à juillet 2011), Jean Kunz (depuis février 2011)

Valais: Jeanny Morard

Suisse centrale: Giuseppe Reo (depuis mai 2009)

Zurich: Remo Schädler (jusqu'en mai 2010), Ursula Häberlin (d'octobre 2008 à juin 2010), Roman Burger (depuis juin 2010), Christa Suter (depuis juin 2011)

Secteurs

Industrie: Beda Moor (jusqu'en mai 2011), Manuel Wyss (depuis juin 2011)

Arts et métiers: Franz Cahannes

Construction: Matteo Pronzini (d'octobre 2008 à décembre 2010), Pietro Carobbio (depuis décembre 2011)

Tertiaire: Enrico Borelli (de décembre 2008 à novembre 2011), Mauro Moretto (depuis décembre 2011)

Caisse de chômage: Katharina Teuscher (jusqu'en août 2009), Daniel Santi (depuis décembre 2009)

Groupes d'intérêts

Femmes: Ursula Mattmann Alberto, Christine Michel (jusqu'en mars 2009), Corinne Schärer (depuis mai 2009)

Migration: Guglielmo Bozzolini, Margarida Pereira (d'octobre 2008 à septembre 2009), Darinka Filipovic (de juin 2011 à 2012), Marisa Pralong (depuis juin 2011), Ali Korkmaz (depuis juin 2011)

Jeunesse: Elena Obreschkow (jusqu'en novembre 2011), Markus Husmann (de mai 2009 à octobre 2010), Stefan Brülisauer (de novembre 2010 à mai 2011), Ivan Kolak (depuis juin 2011), Emilie Pasquier (depuis juin 2012)

Retraité-e-s: Marcel Daepf (depuis mai 2009), Gudrun Bourquard (jusqu'en décembre 2010), Vreny Vogt (depuis janvier 2011)

Assemblée des délégué-e-s du syndicat Unia

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

Il en résulte la composition suivante durant la période concernée:

Genève 7, Vaud 10, Valais 5, Neuchâtel 6, Transjurane 4, Fribourg 3, Tessin et Moesa 11, Nord-Ouest suisse 6, Bienne-Seeland-Soleure 7, Berne 12, Argovie 4, Suisse centrale 4, Zurich-Schaffhouse 11, Suisse orientale-Grisons 6.

A cela s'ajoutent 3 délégué-e-s pour chacun des quatre secteurs ainsi que 6 délégué-e-s pour chaque groupe d'intérêts.

L'AD réunit par conséquent 132 délégué-e-s.

Commission de recours de l'Assemblée des délégué-e-s

La commission de recours est constituée d'un-e représentant-e de chaque région, soit en tout 14 membres. En 2012, il s'agissait de:

Argovie: Alex Ineichen; **Berne:** Hansulrich Balmer;

Bienne-Seeland-Soleure: Daniel Hirt; **Neuchâtel:**

Henri Vuilliamenet; **Tessin et Moesa:** Mario

Bertana; **Transjurane:** Marianne Guerne; **Valais:**

Marc Ançay; **Vaud:** Didier Zumbach; **Suisse centrale:**

Hansjörg Amacker; **Zurich-Schaffhouse:** Jakob

Hauri; **Fribourg:** Milé Koleski; **Genève:** Danielle

Parmentier; **Nord-Ouest suisse:** Bernd Körner;

Suisse orientale-Grisons: Pia Schmidt Trentin

Conventions collectives de travail

Secteur construction

Secteur principal de la construction

- CN pour le secteur principal de la construction en Suisse
- Retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA)
- Retraite anticipée secteur principal de la construction et du carrelage (RETABAT) VS

Montage d'échafaudages

- Echafaudeurs suisses
- Retraite anticipée des monteurs d'échafaudages

Construction de voies ferrées

- Construction des voies ferrées

Travaux souterrains

- Convention complémentaire pour les travaux souterrains (annexe à la CN)

Cadres de la construction

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

Nettoyage d'immeubles

- Reinigungsbranche Deutschschweiz
- Nettoyage Suisse Romande
- Secteur du nettoyage pour le canton de Genève
- Concierges Genève

Gestion de biens immobiliers/concierges

- Gemeinnützige Bau- und Siedlungsgenossenschaft Lägern, Wettingen
- Gewobag, Zürich
- FGZ Familienheim-Genossenschaft Zürich

Secteur de la planification

- Bureaux d'architectes canton de Genève
- Bureaux d'ingénieurs à Genève
- Bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois
- Disegnatori cantone TI
- Metron AG Brugg
- Reinhard und Partner, Bern
- Naturaqua, Bern

Industrie/préfabrication des produits en béton

- Entreprises de préfabrication du canton de GE

Industrie du ciment

- Industria delle pietre artificiali e prodotti di cemento del Mendrisiotto

- Holcim Suisse SA
- Juracime, Cornaux
- Ciments Vigier SA, Péry/Reuchenette

Industrie de la terre cuite

- Tuileries-briqueteries suisses
- TBSA Tuileries/Briqueteries SA Bardonnex

Parcs et jardins

- Association genevoise des entrepreneurs de parcs et jardins, pépiniéristes et arboriculteurs
- Paysagistes et entrepreneurs de jardins VD

Secteur artisanat

Branche des installations électriques et de télécommunication

- Installation électrique et installation de télécommunication Suisse
- Installateurs-électriciens et monteurs de lignes VS
- Préretraite RETAVAL VS
- Monteurs électriciens canton de GE
- Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe Kt. BL
- EWS Energie, Menziken
- Installazioni elettriche TI

Technique du bâtiment

- Techniques du bâtiment Suisse
- Chauffage, ventilation, climatisation, isolation canton de GE
- Ferblantiers et installateurs sanitaires canton de GE
- Retraite anticipée dans la métallurgie du bâtiment du canton de GE (CCRAMB)
- Technique et de l'enveloppe du bâtiment VS
- Ferblaterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation dans le canton de Vaud Fusion 305007&305008

Branche des toitures et façades

- Toitures et façades Suisse
- Dach- und Wandgewerbe Kt. BL
- Préretraite dans la branche des toitures et façades MPR

Construction métallique

- CCNT pour l'artisanat du métal suisse
- Metallgewerbe Kt. BL
- Serrurerie et construction métallique canton de GE



- **MÉTAL VAUD**: Serrurerie et construction métallique, d'isolation et de calorifugeage canton de VD
- Construction métallique VS
- Quadranti Bruno e Figlio SA, Mezzovico
- Rohr AG, Madliswil

Marbrerie et granit

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

Sculpture et taille de pierre

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

Pose en menuiserie/montage bois

- Anschlägergewerbe von Zürich u.U.

Plafonds et aménagements intérieurs

- Schweiz. Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme

Plâtrerie-peinture

- Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz und Tessin
- Berufliche Ausbildung im Maler- und Gipsergewerbe
- Gipsergewerbe Kt. BS
- Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonnatori e intonacatori cantone TI
- Gipsergewerbe Zürich u. Umgebung
- Pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura TI
- Maler- und Gipsergewerbe Kt. BL

Branche de l'isolation

- Branche suisse de l'isolation

Poêliers et carreleurs

- Hafner- und Plattenlegergewerbe Schweiz
- Plattenlegergewerbe AG, BE, GL, SO, Zentralschweiz, ZH
- Plattenlegergewerbe BS und BL
- Posa pavimenti in moquette, linoleum, materie plastiche, parchetto e pavimenti tecnici rialzati TI
- CCLP Posa delle piastrelle e mosaici cantone TI
- Carrelage VS

Vitrerie-miroiterie

- Glasergewerbe Stadt Bern
- Vetrerie TI

Ramonage

- Kaminfelegewerbe Kt. ZH
- Service de ramonage canton de FR
- Ramoneur dans le canton de GE
- Service de ramonage canton de NE
- Ramonage dans le canton de VD
- Kaminfelegewerbe des Kantons BE

Menuiserie

- Schreinergewerbe Deutschschweiz und Tessin
- Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz für das Schreinergewerbe
- Schreinergewerbe Kt. BL

Charpenterie

- Holzbau

Meubles en gros et industrie d'ameublement

- Industrie du meuble Suisse

Industrie du bois

- Industrie du bois Suisse
- Tavapan SA, Tavannes

Fabrication d'articles en bois et tournage

- Fabrication des articles en bois et métiers du tournage Suisse

Facteurs d'orgues et de pianos

- Manufacture d'Orgues Chézard St-Martin SA

Carrosserie

- Industrie suisse de la carrosserie

Automobile/garages

- Branche des garages Suisse
- Autogewerbe Kt. AG
- Autogewerbe Kt. BL+BS
- Autogewerbe Kt. BE+JU
- Autogewerbe Kt. LU/NW/OW
- Autogewerbe Kt SG+AI+AR+TG (Ostschweiz)
- Autogewerbe Kt. SO
- Autogewerbe Kt. UR
- Branche automobile ct. VS
- Autogewerbe Kt. ZG
- Autogewerbe Kt. ZH
- Professionnels de l'automobile du ct. FR
- Industrie des garages canton de GE
- Union vaudoise des garagistes UVG
- Autorimesse del ct. TI

Annexes

Deux-roues

- Deux roues ct. GE

Pose de sols

- Bauwerk Parkett AG St. Margrethen

Second oeuvre

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

Secteur industrie

Industrie horlogère et microtechnique

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

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

- Convention dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
- Industrie mécatronique (Union Industrielle genevoise)
- Amcor Flexibles Rorschach
- AFG Services AG (Arbonia AG + H. Forster AG, Arbon)
- Belimed Sauter AG, Sulgen
- Bigla AG, Biglen
- Burckhardt of Switzerland, Christoph Burckhardt AG Basel
- Busch Atelier & Cie, Chevenez/JU
- Fürst SA, Renens
- Geilinger Tür- und Fenstersysteme, Winterthur
- Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten
- Kisag AG, Bellach
- MAB SA, Stabio
- MES SA, Stabio
- Messer AG, Feuerschutz, Belp
- Metalor Technologies SA, Neuchâtel
- Moser-Ingold AG, Thörigen
- N+K Productions AG, Muri AG
- Metaltex SA, Genestrerio

- Dallmayr SA
- O.E.M.B. SA, Giornico
- La Rapida SA, Chiasso
- Régine Switzerland, Morbio Inferiore
- Rondra SA (Sara SA), Tenero
- SAK Autokabel, Courgenay
- SMB SA, Biasca
- Smedegaard AG Pumpen- und Motorenbau, Beinwil a.S.
- Stadler Rail Group AG, Division Schweiz
- Stadler Stahlguss AG, Biel
- Tulux AG, Tuggen
- Wild Robert AG, Muri AG
- SSI Schäfer AG, Neunkirch
- Togni Elettromeccanica SA, Semione
- KESMON meccanica SA, 6917 Lugano-Barbengo
- Applied Materials Switzerland SA, Chessaux-sur-Lausanne

Industrie du décolletage

- CCT de l'industrie suisse du décolletage

Production et commerce d'énergie

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

Industrie chimique et pharmaceutique

- Basler Pharma-, Chemie- & Dienstleistungsunternehmen
- BASF
- Cilag AG Schaffhausen
- Cimo Cie industrielle de Monthey SA
- Febex SA, Bex
- Firmenich SA, Genève
- Givaudan Vernier SA
- Huntsman Advanced Materials
- Lonza Walliser Werke, Visp
- Novartis Consumer Health SA, Nyon
- Polyeflon SA, Biasca
- SI Group-Switzerland GmbH
- Siegfried AG Zofingen
- Syngenta Monthey SA
- Johnson Controls GWS GmbH

Industrie des matières plastiques

- Scapa (Schweiz) AG, Rorschach



Raffineries pétrolières

- Tamoil SA, Raffinerie de Collombey

Salines

- Mines et salines de Bex

Industrie du verre

- EuropTec AG, Oftringen
- Saint-Gobain Isover SA, Lucens
- Vetropack, St-Prex

Entretien des textiles/blanchisseries

- AGETEX (canton de GE)
- ARENIT (CCT romande du nettoyage industriel des textiles)
- Cleaning Store Company AG (Betriebsvereinbarung)
- Bardusch AG

Industrie textile/confection

- Contrat cadre pour les entreprises du textile et de l'habillement suisses

Industrie de la chaussure et des articles en cuir

- Schweiz. Schuhmacher und Orthopädiegewerbe
- Schweiz. Reiseartikel- und Lederwarenindustrie

Industrie agroalimentaire

- Crema AG, Fribourg
- fenaco
- Haco/Narida AG Gümüli
- Hero Lenzburg
- Klipfel Hefe AG, Rheinfelden
- Nestlé Suisse SA Tiefkühlprodukte Fabrik Rorschach
- Nestlé Basel (Thomy + Franck)
- Nestlé Orbe SA
- Unilever Schweiz GmbH, Thayngen
- Wander AG, Neueneegg
- Barbey SA, Granges-Marnard
- Industrie chocolatière suisse
- Zuckerfabrik/Raffinerie Aarberg/Frauenfeld AG
- Boulangerie Industrielle SA (BISA), Vézenaz
- Pouly Tradition SA, Satigny
- Brasseries (Association suisse des brasseries)
- Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden
- Nestlé Waters
- Philip Morris, Neuchâtel
- UCIFA Union Centralschweizerischer Cigarrenfabrikanten

Industrie du papier, du cartonnage et de la cellulose

- Industrie suisse du papier et de la cellulose
- Karton Deisswil AG

Industrie de pierre fine/bijouterie

- DJEVA, H. Djévahirdjian SA, Monthey

Informatique et technologies nouvelles dans le domaine de l'industrie

- Olivetti Engineering SA, Yverdon-les-Bains

Secteur tertiaire

Hôtellerie/restauration

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

Librairie

- Avenant Payot à la CCT des libraires de Suisse alémanique

Commerce de détail

- Coop
- Casino Magro, Kt. VS + Suisse romande
- Commerce de détail de la ville de Lausanne (DECLIC)
- Commerce de détail CCT-cadre, canton de GE
- Commerce de détail non alimentaire canton de GE
- Quincailliers et commerce de métaux, GE
- Personnel de vente des Magasins de Stations-Service du canton de FR
- Tankstellenshops Kt. LU
- Tankstellenshops Kt. SG
- Fox Town Factory Stores, Mendrisio
- Naville S.A., Carouge
- CCT de la branche textile VD
- NMB office design SA, Genève
- Commerce de détail de la commune de Nyon (SIC)

Pharmacies et drogueries

- Pharmacies canton de GE
- Genossenschaftsapotheke GENO Bern
- Pharmacies populaires Lausanne

Coiffure et cosmétiques

- Coiffeurs

Annexes

Négociants en gros

- Intercloisons SA, Vernier
- Jetpharma SA, Balerna
- MLS Mobilier, logistique et services SA, Vernier

Cinémas/théâtres/complexes artistiques et centres de loisirs

- Kinobranche Kt. Zürich
- Opernhaus Zürich AG
- Schauspielhaus Zürich
- Théâtre Bienne/Soleure
- Stadttheater Bern
- Konzert und Theater St. Gallen
- Theater Basel
- Theater am Neumarkt Zürich
- Theater für den Kanton ZH
- Cinémas de Genève

Transports routiers

- Transports et Déménagements ct. de GE
- Transitaires et déclarants en douane, canton de GE
- Autotrasporti del Canton Ticino
- IG Airport Taxi ZH
- Taxigewerbe im Kanton Basel-Stadt

Navigation

- Ultra-Brag (Schiffahrt), Basel
- AVIA, Rhytank

Trafic aérien

- Lugano Airport SA

Services de sécurité

- Branche privée de la sécurité
- Securitas SA

Gestions immobilières

- Employé-e-s de bureaux de régie canton de GE

Laboratoires/médecine/soins privés

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

Organisations à but non lucratif

- Union internationale des travailleurs/euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches annexes (UITA)
- Union Network International, Nyon

Écoles/institutions pédagogiques/

Education privées

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

Entreprises travail temporaire

- Location de services



UNIA

**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Unia secrétariat central

Case postale 272
Weltpoststrasse 20
3000 Berne 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 22
info@unia.ch
www.unia.ch