



# **RAPPORT ANNUEL**

## **2023**

# **TABLES DES MATIERES**

Comité de l'Union Syndicale Valaisanne	3
Procès-Verbal de l'Assemblée des Délégués du 1 <sup>er</sup> mai 2023	4
Rapport Annuel UNIA	9
Rapport Annuel SEV	34
Rapport Annuel Syndicom	42
Rapport Annuel SSP-Vpod	50

## **Comité de l'Union syndicale valaisanne**

### **BUREAU**

<b>Président</b>	<b>ZUFFEREY Francine</b> , Unia, Sierre
<b>Vice-Président</b>	<b>RODUIT Christian</b> , SEV, Leytron <b>CARRON Blaise</b> , Unia, Monthey
<b>Caissier</b>	<b>MABILLARD Antoine</b> , Syndicom, Uvrier
<b>Secrétaire</b>	<b>Di Blasi Elisabeth</b> , Syndicom, Sion

### **MEMBRES**

#### **Unia**

**AYMON Serge**, Martigny  
**AYMON Valentin**, Sierre  
**GALLICCHIO Pasqualino**, Sierre  
**PREVITI Sandra**, Monthey  
**NICOLIN Stéphane**, Evionnaz

#### **syndicom**

**BODRITO Jean-Pierre**, Sion  
**PERRENOUD Sandrine**, Sion  
**IRUS Nicolas**, Sion

**SSP D'AOUST RIBORDY Nathalie**, Sion  
**AMOOS Emmanuel**, Venthône  
**DUMONT JEAN-HENRI**, Sion

#### **SEV**

**Matter Olivier**, Muraz

# Procès-verbal de l'assemblée du 1<sup>er</sup> mai 2023

**Francine** souhaite la bienvenue à tous les délégués présents, et ouvre l'assemblée.

Quelques collègues se sont excusés, et nous les remercions.

## 1. Procès-verbal de l'assemblée du 16 septembre 2022

Le procès-verbal est intégré dans le rapport 2022.

## 2. Rapport annuel des fédérations

### SEV

**Christian** n'a rien de spécial à rajouter.

### SSP

**Natalie** présente des informations concernant la CCT de l'hôpital. Elle relève que dans les soins le grand défi est la concurrence entre les OSAD et les CMS. Une nouvelle CCT de soins de longue durée est en cours de discussion entre les partenaires. Elle relève que les SCIV a repris la lead sur la CCT du secteur de l'enfance.

**Frédéric Nouchi** demande si les syndicats ne peuvent pas intervenir sur la problématique de la fermeture des urgences de Martigny. **Natalie** indique qu'on ne peut pas intervenir sur les décisions opérationnelles de l'hôpital. **Jean-Henri** rappelle qu'il s'agit là d'une conséquence du financement des hôpitaux publics et des moyens mis à leur disposition. **Patricia** profite de sa fonction de présidente de la commission SAI pour donner qq informations au sujet des urgences de Martigny mais également du concept global des urgences. Il est prévu la réouverture des urgences mais aussi la mise en place d'un système pour décharges les urgences de l'hôpital de sion (urgences vitales et non vitales) dans les mois à venir.

### Syndicom

**Antoine** informe que tout est dorénavant minuté pour la tournée des facteurs. Il relève la bonne synergie entre les différents services.

Les rapports sont approuvés.

### **3. Rapport de la présidente**

#### **Lutte continue pour une meilleure égalité sociale**

Pour compenser l'inflation et maintenir un pouvoir d'achat, les revendications salariales de l'automne passé s'articulaient autour de 4 % pour 2023.

Les fédérations ont obtenu après d'âpres négociations la compensation de salaires minimaux dans de rares branches comme dans l'horlogerie ou l'hôtellerie mais les revenus de la majorité de la population stagnent voire diminuent. En conséquence, le pouvoir d'achat baisse pour les employé-e-s les rentiers alors que les prix des primes maladies, des loyers, de l'essence augmentent.

La finance doit servir les travailleuses et les travailleurs. Pas l'inverse. Cela devient tendu quand ce qu'on apporte à la société par son travail ne correspond pas à ce qu'on en reçoit. Autrement dit: des tensions sociales peuvent apparaître quand on arrive juste à boucler notre fin de mois et parfois à crédit alors que l'on travaille à plein régime.

Après des mobilisations cantonales ou nationales, des pétitions et négociations, nos fédérations ont renouvelé des conventions collectives : de la construction, des contremaîtres, Syngenta, Régionals, Sunrise notamment.

Suite aux pressions syndicales et après une enquête sur les salaires, les salaires du contrat type valaisan des remontées mécaniques sont étendus par pallier en 2023. Ce dossier reste d'actualité. Chez CarPostal, les collègues des Bus Sédunois ont dû se battre pour rappeler l'importance à pouvoir concilier vie professionnelle et privée (amplitudes des heures ; pause et temps de repos). Dans la CCT de l'hôpital Valais la prise en compte du temps de vestiaire a enfin reconnu.

#### **Campagne :**

Février 2022 Votation droit de timbres : Les fédérations syndicales de l'USVs se sont opposées à accorder un cadeau estimé à 250 millions de francs par an à des multinationales. En effet, il n'y a pas lieu à renoncer à un impôt de 1% sur la levée de fond sur des montants supérieurs à 1 million. Les grandes entreprises devront continuer de payer le droit de timbre d'émission. Les Suisses ont très clairement refusé d'abolir cet impôt par 62,7% des voix. En Valais le refus a été à 60 %.

En automne 2022, nous avons fait campagne pour le rejet d'AVS 21 et la population valaisanne a suivi par un Non à 55% au relèvement de l'âge de la retraite des femmes. Ceci démontre qu'il faut des rentes fortes et non pas des détériorations. Malheureusement, au niveau national, la réforme AVS passe la rampe et les femmes travailleront jusqu'à 65 ans.

L'initiative populaire pour une 13<sup>e</sup> rente AVS sera soumise à votation en 2024. Pour le 2<sup>ème</sup> pilier, un référendum est lancé sous le slogan « payer plus, toucher moins ! ». Avec LPP 21, le Parlement a adopté une réforme antisociale et coûteuse qui entraîne une baisse inacceptable des rentes dans le 2<sup>ème</sup> pilier. Nos combats pour des retraites dignes sont d'actualité. J'y reviendrai plus après.

#### **Les prochains défis visent :**

- à renforcer les conventions collectives de travail et les conditions cadres (salaire minimum)
- à réintroduire la compensation automatique du renchérissement
- à protéger les nouvelles formes de travail : home office ; service de livraison par exemple
- à garantir des retraites dignes : Renforcer l'AVS et Non à une détérioration du 2<sup>ème</sup> pilier
- à veiller au maintien du rôle des assurances sociales et aux égalités de traitement au sein des institutions étatiques
- à permettre une conciliation entre vie privée et professionnelle (aménagement d'horaire ou réduction d'une temps de travail sans perte de salaire).
- à encourager la formation initiale et continue
- à lutter pour l'égalité salariale ; loi sur l'égalité ; grève des femmes

à renforcer nos rangs: une hausse du taux de syndicalisation entraîne des salaires plus élevés et réduit les inégalités. Pour tous ces défis, l'union des travailleuses.eurs est primordiale.

**Il faut stopper la tendance à ce que l'enfer des pauvres fasse le paradis des riches.**

#### 4. Approbation des comptes 2023 et rapport des vérificateurs de comptes

<u>Actifs</u>	<u>31.12.2023</u>
Compte PostFinance 19-547-3	51'905,13
Compte BVCs/USVs	206'524,95
Compte BCVs/association 1 <sup>er</sup> mai	4'193,90
Débiteurs cotisations	588.-
Débiteurs	240,70
<u>Total Actifs</u>	<u>262'452,68</u>

<u>Passifs</u>	<u>31.12.2023</u>
Capital propre	214'937,35
Résultat des exercices précédents	37'601,52
Bénéfice	9'913,81
<u>Total Passifs</u>	<u>262'452,68</u>

<u>Charges</u>	<u>2023</u>
Manifestation 16 septembre Berne	5'041.45
Grève des femmes	3'000.-
1 <sup>er</sup> Mai	2'606,55
Indemnités	15'464.-
Ristourne Haut-Valais	11'950.-
Matériel	193,85
Bureau	1'057.-
Elections fédérales conseil national	16'000.-
Cotisations et dons	300.-
Assemblée du comité	1'184.-
Assemblée annuelle USVs	517.-
Charges sociales	1'420.-
Frais financiers et PostFinance	63,19
Intérêt perçu et produit de titres	-707,85
Impôts	960.-
<u>Total Charges</u>	<u>59'049,19</u>

<u>Produits</u>	<u>2023</u>
Cotisations des fédérations	57'963.-
Subventions USS	11'000.-
<u>Total Produits</u>	<u>68'963.-</u>
<u>Bénéfice</u>	<u>9'913,81</u>

**Stéphane Nicollin** donne lecture du rapport des vérificateurs de comptes.

Les comptes sont acceptés à l'unanimité.

**Francine** remercie Antoine pour le travail fourni. **Antoine** informe les délégués qu'ils peuvent se rendre auprès de lui pour recevoir les indemnités de déplacement.

#### **4. Elections**

##### **du comité**

**Francine** informe que Marc Ançay a fait valoir son droit de se retirer du comité de l'USVS en sa qualité de représentant Unia.

**Blaise** propose la candidature de Stéphane Nicolin.

La candidature est acceptée à l'unanimité.

**Francine** rappelle que Emmanuel Amoos a rejoint le comité de l'USVS en cours de route comme représentant du SSP.

Les autres membres restent pour une nouvelle période de 2 ans.

##### **du bureau**

Il est composé de la manière suivante :

Présidente	Francine Zufferey
Vice-Président	Roduit Christian SEV, Leytron Carron Blaise, Monthey
Caissier	Mabillard Antoine, Uvrier
Secrétaire	Constantin Patricia

##### **de la secrétaire**

**Francine** informe que Patricia souhaite remettre son mandat de secrétariat pour la fin de l'année au plus tard.

#### **6. Actualités : initiatives - référendum**

**Francine** présente les principaux enjeux des prochains mois :

**14 juin** : « Les femmes bras croisés, le pays perd pied » est le slogan de 1991. Des petites améliorations ont eu lieu durant toutes les années : assurance maternité – bonification à l'AVS mais la loi sur l'égalité a été signée en 1995 n'est toujours pas appliquée. Aussi en 2023, une grève féministe aura lieu. Les collègues de l'Union syndicale seront au sein de différentes entreprises et aussi à la manifestation qui aura lieu à la Planta durant l'après-midi.

##### **Initiative Salaire Minimum :**

L'initiative cantonale valaisanne pour un salaire minimum est lancée en ce début d'année. 4000 signatures devront être récoltées par les membres de nos fédérations syndicales, des représentants du monde politique des forces de gauche et de mouvements citoyens.

L'initiative d'un salaire minimum à Fr. 22.—/heure pour toutes les branches a pour but de lutter contre la pauvreté et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine. (exception pour l'agriculture Fr. 18.-/h ).

Avec son salaire, chacune et chacun doit pouvoir vivre dignement. Or, pour nombre de personnes, un salaire à temps plein ne suffit pas à assurer une subsistance correcte.

L'art. 41 al. 1 let. d Cst. énonce comme but social que la Confédération et les cantons s'engagent à ce que toutes les personnes capables de travailler puissent assurer leur entretien par un travail qu'elles exercent dans des conditions équitables.

L'initiative tend vers à ce but car quiconque travaille à plein temps doit recevoir un salaire suffisant pour vivre dignement.

Passez dans les différents secrétariats, signez et récolter des signatures.

### **Référendum LPP : Nos arguments clés contre LPP 21**

La LPP 21 provoque, selon l'âge et le revenus, des réductions de rentes allant jusqu'à 15 % et les conséquences sont particulièrement brutales pour les plus de 50 ans. Les petits revenus doivent cotiser beaucoup plus et leur salaire diminue de 7 % à 8 %. **Payer plus...** Les cotisations salariales augmenteront massivement sur les moyens et bas revenus... **Pour des baisses des rentes !** Les rentes du 2<sup>ème</sup> pilier diminuent depuis des années. La réforme entraînera de nouvelles baisses, jusqu'à 270 francs par mois. Au moment d'augmenter l'âge de la retraites des femmes, on leur a promis une hausse de leurs rentes. **Promesses non tenues** et les seul gagnant reste le secteur financiers qui tireront profit de la réforme. Les mesures compensatoires ne suffisent pas. Limitation au 15 premières années (50 ans et plus et la pleine compensation uniquement pour un avoir inférieur à Fr. 220 500.--). Pas de compensation du tout si plus de Fr. 441 000.—d'avoir (soit Fr. 2'200 francs par mois) et pour toutes les personnes âgées de moins de 50 ans). Important donc de signer l'initiative et ensuite de participer à la campagne de votation. Risque d'être en même temps qu'AVS x 13.

### **7. Divers**

**Francine** présente la résolution « augmenter les salaires plutôt qu'allonger les horaires de travail ». Elle est acceptée à l'unanimité.

**Pasqualino** fait part des informations reçues sur la tentative du syndicat CGL de s'installer en Valais. Ce syndicat a contacté le SSP mais aussi Unia. Il est important de ne pas donner suite à ces demandes. **Blaise** rappelle que Unia collabore depuis longtemps avec Ital-Uil et ce partenariat est solide. Il faut refuser toute autre demande.

Sion, le 23 mai 2023

**UNIA**

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

**UNIA**

**Caisse de Chômage**  
compétente – personnelle – efficace



**Rapport annuel 2023**

**UNIA REGION VALAIS**

# Table des matières

Rapport de la Présidente

Rapport de la Région Valais

Rapport de l'Administration

Rapport de la Formation

Rapport secteur Industrie

Rapport secteur Tertiaire

Rapport secteur Construction et Artisanat

Rapport section Haut-Valais

Rapport caisse de chômage

# Rapport de la présidente

Au cours de leur longue histoire, les syndicats et la gauche n'ont jamais réussi à faire passer leur propre initiative populaire sociale. Bien que nous ayons pu empêcher le démantèlement social par référendum, nous avons perdu nos initiatives. En témoigne l'initiative AVSplus, qui souhaitait finalement exactement la même chose que la 13<sup>e</sup> rente AVS.

J'étais favorable à la nouvelle Constitution. Mais ce sont surtout les résultats de deux votations en Valais qui m'ont intéressées :

Il s'agit de la votation concernant l'ouverture des magasins, qui a été rejeté à 65 %. Et celle sur l'initiative sur la 13<sup>e</sup> rente AVS, dont le résultat a dépassé toutes les attentes. Il s'agit d'une victoire des syndicats, en particulier d'Unia.

Ces deux votations nous apprennent certaines choses :

D'une part, les syndicats et la gauche doivent défendre les intérêts concrets des personnes à bas et moyens revenus. Dans notre canton, de plus en plus de personnes ont du mal à boucler leur fin de mois.

D'autre part, nous devons toutes et tous faire front pour empêcher que les conditions de travail – des vendeurs et vendeuses par exemple – ne se détériorent.

Pour finir, jusqu'à présent, de nombreuses personnes à la retraite ont déploré le fait que les syndicats ne leur apportaient plus grand-chose. Ce n'est désormais plus le cas : grâce aux syndicats, et en particulier à Unia, elles reçoivent chaque année une rente AVS supplémentaire.

Maintenant, il s'agit de savoir comment elle sera financée. Les partis bourgeois veulent punir les personnes qui ont voté à nos côtés par des programmes d'austérité antisociaux et par l'augmentation de la TVA. Beaucoup voulaient d'ailleurs ne pas verser la 13<sup>e</sup> rente AVS tant que la question de son financement n'était pas réglée.

Nous avons un très bon point de départ : les juristes de la Confédération ont établi que la 13<sup>e</sup> rente AVS devait être versée au plus tard en 2026. Notre initiative, soigneusement formulée, ne permet pas d'autre interprétation.

Des réserves de 50 milliards de francs reposent encore dans le fonds AVS. Si besoin est, nous devons lutter contre chaque solution antisociale par un référendum.

L'argent ne manque pas. Citons quelques exemples :

- La gestion du 2<sup>e</sup> pilier coûte autant que la révision de la 13<sup>e</sup> rente AVS
- La Banque nationale dispose d'une fortune de 800 milliards de francs. Elle devra à l'avenir verser chaque année davantage aux cantons et aux communes, sans exception
- Le nombre de personnes sans emploi est faible. Le nombre d'accidents est en baisse. Les cotisations salariales pourraient ici être réduites – du moins temporairement. Et en contrepartie, nous augmenterions l'AVS avec ces cotisations salariales économisées – sans désavantages pour les partenaires sociaux, comme le demande Paul Rechsteiner

- On pourrait également introduire un droit de succession pour les fortunes de plus de 50 millions de francs, comme le propose la JS Suisse.

Peut-être que la fin d'une victoire est le début d'une autre. Début juin 2024 déjà, nous voterons sur l'initiative du PS sur les caisses-maladie.

Personne ne devrait payer plus de 10 % de son revenu disponible en primes d'assurance-maladie, et, élément important, les coûts supplémentaires de cette solution sont supportés à raison de deux tiers par la Confédération et d'un tiers par le canton.

Tous les sondages indiquent, qu'après l'initiative AVS, nous sommes en mesure de gagner cette initiative. En effet, aucune question ne préoccupe autant les Suisses que l'explosion constante des coûts de la santé.

Mathias Reynard à Sion et Stéphane Rossini à Berne sont mis au défi. Ils doivent nous fournir les bons chiffres pour que le tissu de mensonges bourgeois n'ait aucune chance.

Nous avons le pouvoir de rendre la Suisse plus sociale de 13 milliards de francs grâce à deux votations populaires. Et notamment grâce aux syndicats et à Unia.

Outre l'engagement pour ces victoires sensationnelles en votation, pour lesquelles les collaboratrices et collaborateurs du syndicat et des milliers de bénévoles ont travaillé dur, il y a d'innombrables domaines dans lesquels Unia Valais est actif.

Rappelons les campagnes ; en 2023, en premier lieu dans le second œuvre, les rudes négociations menées pour des salaires justes et des conventions collectives de travail, les projets pour les membres, par exemple les offres de formation continue, la préparation, la mobilisation, l'organisation et la mise en œuvre de la grève des femmes, les manifestations cantonales et nationales, la constitution de groupes d'intérêts, les collectes de signatures et les campagnes de votation, les efforts entrepris pour développer de façon très positive le nombre de membres, le conseil et le soutien de nos membres face à leurs problèmes dans le domaine du travail, les actions formidables qui rendent le travail syndical visible. Pensons à l'engagement pour les référendums, aux conférences de presse données sur des sujets importants ou à la remise de la Râpe d'or, au travail que nos équipes de l'administration ou de la Caisse de chômage effectuent quotidiennement pour garantir un déroulement sans accroc.

Chères et chers collègues, il faut du courage et de la force pour développer et défendre les droits des travailleuses et des travailleurs. Et cette force, nous l'avons en nous depuis plus d'un siècle. Nous devons plus que jamais poursuivre cette lutte.

Vive le syndicat, vive Unia !

**Doris Schmidhalter-Näfen**, Présidente

# Rapport de la Région Valais

## 2023, une cuvée exceptionnelle

### A. Une année record en nombre d'adhésions

Avec 1'942 adhésions, jamais Unia Valais n'aura été autant actif dans le recrutement en une seule année. Pour mesurer l'ampleur du travail accompli, il faut avoir en tête que la deuxième année qui avait connu le plus grand nombre d'adhésions, 1'609 en avait été comptabilisées, soit plus de 300 de moins !

Ce chiffre en lui-même ne serait pas totalement réjouissant si la croissance des membres elle aussi n'avait pas été plus qu'enthousiasmante. En effet, avec un solde positif de 381 membres, l'effectif d'Unia a connu une croissance de 4.2% pour se porter à 11'465 membres au 31 décembre 2023.

Autre motif de satisfaction, tous les secteurs affichent un solde positif, avec 165 pour le tertiaire, 159 pour l'artisanat et 51 et 6 pour respectivement la construction et l'industrie.

### B. Un engagement multiforme et de tous les instants

En 2023 Unia aura également été le fer de lance pour le lancement et la récolte de signatures (plus de 2'500) pour le référendum contre la loi concernant les ouvertures des magasins (LOM) rejetée par le peuple à plus de 64% au mois de mars et pour l'initiative en faveur d'un salaire minimum en Valais en ayant été le plus important contributeur en nombre de signatures.

Ce constat doit nous faire prendre conscience qu'avec notre détermination, notre engagement, notre capacité d'organisation, Unia est capable de lancer seul n'importe quel objet sur lequel la population valaisanne devrait avoir à se déterminer. Nous avons sans doute sous-estimé cette force jusqu'à présent.

L'engagement de l'ensemble des composantes d'Unia tant des militant.e.s que des collègues de l'appareil a encore pu se vérifier par notre importante participation à la manifestation nationale pour les salaires de l'automne à Berne où nous étions plus de 400 !

### C. Résultats des négociations salariales, un engagement qui porte ses fruits

En se cantonnant aux résultats des négociations dans l'artisanat du bâtiment, nous pouvons constater que la stratégie mise en place, depuis quelques années, commence à porter ses fruits. En effet, pour les augmentations 2024, avec des augmentations au minimum de 2%, tous les salarié.e.s de l'artisanat auront vu la perte de leur pouvoir d'achat due à l'inflation (1.7%) compensée et auront également bénéficié d'une augmentation réelle de leur salaire. Il en était temps et cela n'est que justice !

### 2023, une cuvée exceptionnelle par l'attitude incompréhensible de l'AVE

Ces constats plutôt positifs sont entachés d'une grosse ombre. En effet, par une attitude contraire à celle qu'elle avait eu le courage d'avoir il y a deux ans à peine, l'association valaisanne des entrepreneurs (AVE) s'est alignée sur sa centrale en privant ainsi les maçons valaisans d'une augmentation salariale négociée.

C'est donc à juste titre que nous leur avons décerné, ainsi qu'à l'association valaisanne des entreprises de carrelages (AVEC), « la Râpe d'or » cette année. Leur attitude incompréhensible démontre une nouvelle fois que rien n'est jamais donné aux salarié.e.s et que seul un rapport de force établi par la mobilisation du monde du travail, leur permet de percevoir leur dû.

C'est ce à quoi nous nous emploierons cette année

#### **D. des remerciements amplement mérités**

Il est évident que le travail déployé tout au long de l'année ne pourrait pas être effectué, ni porté ses fruits, sans l'engagement des militant.e.s sur les lieux de travail et leur participation déterminante aux différents groupes locaux ou d'intérêt ainsi qu'aux différentes actions. Sans vous le syndicat n'existerait pas. Il est de notre devoir de vous en remercier chaleureusement et de vous exprimer notre admiration pour votre courage et votre engagement.

Sans des collègues engagé.e.s, motivé.e.s, pétri.es de convictions, mu.e.s par un idéal de justice sociale, Unia n'ont plus n'existerait pas. Ces collègues qui sont la cheville ouvrière du travail de l'appareil syndical au quotidien sont rarement dans la lumière car ils travaillent humblement dans l'ombre bien souvent.

Au vu des résultats exceptionnels de cette année, pour rendre hommage à leur engagement passé et futur, une fois n'est pas coutume, Unia Valais est fier et honoré de les remercier chacune et chacun en les nommant.

Merci à toi, Albion, Ângela, Antoine, Barbara, Beatrice, Birgit, Carine, Eduart, Eric, Floriane, Francine, François, Janine, Léna, Lilian, Lisa, Marco, Marcos, Marina, Martin, Miguel, Nilüfer, Patricia, Pedro, Rafik, Ramiro, Renata, Sandra Formaz, Sandra Previti, Sara, Sejdin, Serge, Valentin, Vera.

Ensemble nous sommes forts ; en lutte nous gagnerons.

**Blaise Carron**, secrétaire régional

# Rapport de l'administration

## Préambule

L'année 2023 est marquée par une évolution des membres très importante et donc un travail conséquent pour l'administration.

## Personnel au 31 décembre 2023

Le syndicat Unia occupait au 31 décembre 2023, 31 collaboratrices et collaborateurs.

Pour 2023, la région a engagé plusieurs nouveaux collaborateurs et collaboratrices qui ont débuté leur activité au cours de l'année. Nous souhaitons la bienvenue à Mesdames Lilian Escher-Furrer et Carine Coutaz, nouvelles collaboratrices pour la gestion des membres dans le Haut-Valais et le Valais romand.

Unia Valais a eu la chance de féliciter et de récompenser plusieurs collègues pour leur fidélité à l'organisation à savoir :

De Freitas Ramalho Ramiro (15 ans)

Holzer Janine (15 ans)

Jaouadi Rafik (10 ans)

Krapi Albion (10 ans)

## Finances

L'année 2023 a connu un résultat boursier nettement meilleur que celui de 2022. A rappeler qu'il s'agit de la dernière année où ce résultat figurera dans les comptes des régions. Le congrès a en effet décidé que dorénavant le résultat des placements sera géré intégralement par la Centrale avec en contrepartie une autre répartition financière des cotisations rétrocédées aux régions.

Pour ce qui est du résultat de fonctionnement, qui détermine la solidité financière effective de notre organisation, le résultat d'exploitation présente une perte importante de 346'739 principalement due aux charges salariales (renchérissement important et engagements de collaborateurs supplémentaires). Les dépenses restent stables en terme de fonctionnement. Grâce aux rendements boursiers, la région présente un résultat positif de Fr. 97'079 francs. Un montant de Fr. 90'000.-- a été attribué à la réserve de la région et le résultat présenté est donc un bénéfice de Fr. 7'079.--.

La région Valais a une situation financière stable mais il faut rester prudent sur son fonctionnement. L'encaissement des cotisations et la maîtrise des dépenses restent deux points sur lesquels il faut toujours être attentif afin de pouvoir maintenir des finances saines.

Pour terminer, je souhaite sincèrement remercier l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs Unia Valais, en particulier mes collègues de la gestion des membres, pour leur excellent travail tout au long de cette année 2023, année qui s'est avérée très intense par le record des adhésions enregistrées mais également en raison d'effectifs réduits et de changement au sein des équipes de l'administration.

**Patricia Constantin**, administratrice

## Rapport de la formation

Unia Valais accorde une grande importance à la formation continue.

Nous avons créé notre première brochure « formation » avec un descriptif des formations proposées et destinées à nos membres/militant.e.s.

Tout en consolidant nos collaborations existantes, nous cherchons également à développer des synergies avec des partenaires institutionnels.

En effet, nous avons mis en place la formation « **Affirmation de soi - mieux gérer les situations difficiles au travail** » dispensée par le Centre d'information et d'orientation (CIO) à Sion. Cette collaboration avec le CIO permet de faire connaître d'autres facettes, d'autres préoccupations d'Unia et ainsi de faire la démonstration de la prise en compte par Unia de l'ensemble des problématiques qui concernent le monde du travail et nos membres en particulier. Le retour positif de nos membres, nous encourage à remettre en place ce cursus en 2024 et réfléchir à développer d'autres cours dans le futur avec le CIO. Cette collaboration était également très positive pour le CIO qui reste intéressé à continuer notre collaboration et à en développer d'autre.

### Cours de Français

En collaboration avec l'institut de formation ECAP, nous avons maintenu nos cours de français à Sierre, Martigny et Monthey.

En 2<sup>ème</sup> partie de l'année nous avons été sollicités par une entreprise de construction qui a souhaité inscrire ses ouvriers à notre cours, nous avons ouvert une deuxième classe à Monthey. Cette collaboration nous a permis de faire 16 adhésions.

Nous avons terminé l'année 2023 avec 5 classes de français et des évaluations de fin de formation positives et encourageantes à continuer.

### Bilan de compétences

A la suite de notre séance d'information du 28 septembre, nous avons démarré notre session de formation le jeudi 12 octobre 2023 avec 8 personnes d'inscrites.

### Formation de base pour les militant.e.s / Visp /

Notre cursus de formation a été réalisé et terminé avec une participation active de nos militant.e.s. Durant nos journées de formation, animées par nos collègues secrétaires syndicales, nous avons travaillé les différents aspects théoriques de la formation et favorisé l'échange en passant par des ateliers pratiques qui ont été relevés comme très utiles par nos militant.e-s. Les évaluations de fin de formation, remplies par nos militant.e-s, nous montrent un retour très positif sur la réalisation générale, la qualité de l'animation, le contenu et surtout l'utilité de cette formation qui nous encouragent pour nos réalisations futures de formation de base des militants.

Afin de reconnaître leur investissement et les féliciter de leur travail, nous souhaitons remettre les attestations de fin de formation à nos militant.e.s lors de notre assemblée régionale des déléguées.

### **Prix de la formation**

Pour mettre en lumière l'importance qu'Unia Valais accorde à la formation continue, le comité régional a décidé de décerner chaque année un prix de la formation continue à des collègues dont nous avons trouvé la démarche particulièrement méritoire. Après une sélection effectuée pour le Haut-Valais et le Valais-romand, nous avons retenus deux situations de formation terminées par nos membres que nous avons invités à notre assemblée régionale des délégué.e.s afin de leur décerner leur prix et les féliciter de vive voix cette fois.

**Nilüfer Demir**, responsable de la formation

# Rapport secteur industrie

## A. Chimie

### - Unia saisit l'office de conciliation dans le cadre des négociations chez Syngenta

Vu le niveau de renchérissement de référence (3%) la commission de personnel a mené d'intenses négociations pour maintenir le pouvoir d'achat des collègues de Syngenta.

Devant l'intransigeance de la direction qui était opposée à octroyer la pleine compensation du renchérissement, la commission a demandé au syndicat de prendre le lead des négociations. La direction est restée inflexible et a décidé de baisser le pouvoir d'achat de son personnel en octroyant 2.1 % seulement d'augmentation sur une base individuelle qui plus est.

Unia a saisi l'office cantonal de conciliation. Comme Syngenta n'a pas reconnu la légitimité de cet office, une procédure est actuellement pendante au tribunal cantonal.

## B. Industrie des machines

### Constellium et Novelis

L'année 2023 a été entièrement consacrée au renouvellement de la CCT. La délégation d'Unia qui comptait deux membres valaisans a dû mener un combat de tous les instants pour permettre de garder la CCT avec son contenu actuel.

En effet, la délégation patronale avait la volonté farouche de détériorer les conditions de travail des collègues par une augmentation du temps de travail hebdomadaire à 42 heures. Il est à remarquer que, grâce à un excellent travail stratégique de la délégation d'Unia, toutes les tentatives patronales qui visaient à diviser la délégation syndicale, ont échoué.

## C. Horlogerie

Pour l'horlogerie également, 2023 a été l'année du renouvellement conventionnel. La délégation d'Unia a pu également compter sur la présence d'une déléguée parmi elle.

Des résultats probants ont été obtenus, notamment une augmentation de 20 frs de la participation au paiement de la prime de la caisse maladie (195 frs par mois dès 2025), une augmentation d'une semaine du congé maternité (19 semaines payé à 100%), le congé paternité passe de 10 jours à 80% à 3 semaines à 100%, l'obligation de proposer un poste en fixe après 24 mois en temporaire ainsi que la création d'une commission paritaire pour les cas spéciaux, la rente-pont est augmentée de 6'000 frs pour être portée à 30'000 frs par année, le personnel âgé de plus de 55 ans jouit d'une meilleure protection contre le licenciement, etc.

#### **D. Recrutement**

Au niveau du recrutement pour l'ensemble du secteur, nous enregistrons 183 adhésions. Avec un solde positif de 6 membres, c'est la deuxième année consécutive que le secteur enregistre un solde positif.

L'implémentation du projet Lonza et la présence des stands sur les sites de Sierre (machines), Sion (horlogerie) et Monthey (chimie) ont permis ce bon résultat.

Pour nous améliorer encore, dans la partie francophone du canton, nous avons décidé d'internaliser les stands afin que les actions de recrutement soient menées par des permanents syndicaux ancrés dans la région.

**Blaise Carron**, responsable secteur industrie

## Rapport secteur tertiaire

### Recrutement

En 2023, le secteur tertiaire enregistre 619 entrées pour 454 démissions. L'année se termine avec un solde positif de 165 membres. L'hôtellerie compte 320 entrées et le secteur vente 135. La révision de la loi concernant l'ouverture des magasins a passablement occupé le secteur tertiaire durant toute l'année.

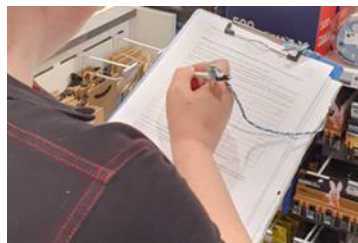
### Hôtellerie – restauration

Enquête en début d'année liée à la grève des femmes de 2023 : stress ; longueur de journée de travail ; pression ; harcèlement. Un manifeste « nous voulons une vie digne » a été signé par plus de 1100 employés. Le manifeste a été remis le 27 février aux associations patronales à Zürich et nos déléguées valaisannes ont pu intervenir ce jour-là.

La pleine compensation du renchérissement a été obtenue pour les salaires minimaux 2024. Les augmentations obtenues varient de Fr. 84.-- à Fr. 117.-- par mois suivant les catégories salariales. Unia continue à se battre pour des adaptations pour les salaires dépassant les minimas.

### Commerces

**Loi sur l'ouverture des magasins** : En mai 2023, le Grand Conseil avait accepté la modification de la LOM par 91 voix contre 35. Des assemblées du personnel de vente avaient eu lieu et nous étions prêts pour le référendum qui a été lancé à mi-juin. Toute l'organisation a été mobilisée afin de récolter dans les temps les paraphes nécessaires pour soumettre l'objet à votation. Au final, 5408 signatures ont été recueillies en trois mois pour donner le dernier mot au peuple. La révision prévoyait une fermeture à 19 heures en semaine (+30 minutes) et une possibilité d'étendre les zones touristiques (ouverture 7 jours sur 7, dimanche et jours fériés).



**Coop** : Suite à nos passages renforcés, nous comptons plus de membres (+ 34) et de personnes de confiance. Les salaires minimums ont été revalorisés de Fr. 100.-- à Fr. 300.-- par mois. Et les salaires jusqu'à Fr. 4800.- par mois seront augmentés de Fr. 140.-- par mois au minimum en 2024. Des rencontres ont été organisées par zoom et en présentielle.

**Shops de stations-service** : Le 1<sup>er</sup> novembre 2023, le personnel des shops a enfin reçu des améliorations de ses conditions de travail après une longue procédure d'extension. Les salaires minimaux ont augmenté de 3.14 % à 3.99 % ; un droit à 10 week-ends de congé par an ainsi que d'autres améliorations visant notamment la santé.

**Fenaco** : Des négociations ont eu lieu pour diverses entreprises appartenant au groupe. Pour la première fois des consultations ont été menées auprès du personnel de Landi et Inoverde dans le canton. Une hausse générale a été accordée de 1.2 % et un minimum de Fr. 60.-- par mois a été garanti pour les entreprises soumises à la CCT et chez Volg. L'augmentation de la masse salariale est de 2.04 % pour 2024.

**Assistants en pharmacie** : un sondage a été effectué auprès des assistantes en pharmacie afin d'améliorer leurs conditions de travail, surtout salarial. A l'instar d'autres régions et faisant suite à des sollicitations de membres, nous avons effectué des passages au sein des officines, puis organisé des rencontres.

### **Autres branches**

**Locations de services** : La convention du travail temporaire a été renouvelée. Les salaires minimums ont été augmentés de 3.2 % pour 2024. Entre 150 000 et 300 000 travailleurs sont soumis à cette convention.

**Transports et logistiques, DPD** : Après plusieurs mobilisations, l'entreprise embauche directement plus de chauffeurs. Auparavant, nombre d'entre eux travaillaient pour des sous-traitants avec des conditions discutables et inégalitaires. La durée du travail est mieux enregistrée notamment mais les conditions restent à améliorer.

**Sécurité** : La CCT actuelle est prolongée mais les salaires pour 2024 ont pu être revalorisés suivant les catégories allant de 1.6 % à 1.8 % pour 2024.

**Coiffure** : Dès 2024, une nouvelle CCT s'applique avec une meilleure valorisation des salaires minimum.

Le secteur tertiaire a pu compter sur la participation active de nos militantes et militants aux séances de nos différentes instances, assemblées de délégués du secteur tertiaire, de la vente en Valais, mobilisation pour l'hôtellerie restauration, groupes locaux et récoltes de signatures.

Le secteur tertiaire enregistre un nombre record de nouveaux membres. Ceci a été réalisable grâce aux parrainages de militants-es, avec l'appui des secrétaires syndicaux de tous les secteurs, avec le staff administration et formation. Cette année, nombre de combats ont nécessité la concentration de toute la région.

L'Unia fait la force. Merci à toutes et tous.

**Francine Zufferey**, responsable secteur tertiaire

## Rapport secteur construction et artisanat

### Maçonnerie

La CCT cantonale du secteur principal de la construction a été renouvelée après 5 séances de négociations jusqu'en 2027 avec le résultat suivant :

En cas de canicule sur un chantier et avec l'accord des travailleurs, l'entreprise peut commencer le travail à 05h30. Le travail peut être effectué jusqu'à 13h30 au maximum.

Le temps de voyage, du lieu de rassemblement au chantier, fait partie du temps de travail.

Les travailleurs de la classe C ont droit à une promotion automatique après 36 mois d'activité.  
Le travailleur a droit à une pause de ¼ h payée par jour, au salaire horaire

Après 3 séances de négociations salariales au niveau national concernant les salaires 2024, les employeurs ont refusé toute augmentation générale des salaires.

À la suite de cet échec, les régions romandes d'Unia, ont demandé aux employeurs de la Romandie de pouvoir négocier les salaires, ce qui fut également refusé.

Dès lors, Unia Valais a écrit à l'association valaisanne des entrepreneurs (AVE) afin de pouvoir négocier au niveau cantonal, il y a eu une séance de négociations et les employeurs valaisans ont refusé toutes augmentations de salaire pour 2024, ce qui a conduit à 2 actions le 12 décembre.



Il y a eu également la fermeture de l'entreprise Constantin Martial à Vernayaz, qui avait été reprise par le groupe français PBM, grâce à la motivation des employés et des actions dont notamment une au siège de la maison mère à Lyon, un plan social a pu être négocié.

## Second œuvre

Le 24 janvier, nous avons discerné la rûpe d'or à la FREPP car cette association avait été la plus pingre en matière d'augmentation des salaires de fait elle avait octroyé 1.5% de renchérissement alors que l'inflation était de 3%.

Le 1 mai à Lausanne a eu lieu l'AD des délégués et le cortège du SOR avec une présentation de la négociation

Il y a eu plusieurs séances de négociations pour un résultat suivant :

Augmentation des salaires 2024 de 124.40 frs. / mois ou 0.70 frs./ heure

Les heures supplémentaires jusqu'à un maximum de 120 heures sont compensées l'année suivante ou payées avec un supplément de 25%

Les heures supplémentaires au-delà de 120 heures sont compensées avec un supplément de 25%.

CCT valable du 01.01.2024 au 31.12.2027.



## Technique du Bâtiment

Une séance de négociation a suffi pour obtenir les augmentations salariales suivantes pour 2024 :

Les salaires minima sont augmentés de 0.50 frs.

Les salaires réels sont augmentés de 100.- frs.

## Construction métallique

Il y a eu une unique séance de négociation avec une augmentation des salaires pour 2024 de 2 %.

## **Électricité**

Il y a eu une unique séance de négociation avec une augmentation des salaires pour 2024 de 2.2 % sur les réels et également des augmentations pour certaines catégories des minimas.

## **Garage**

Il y a eu plusieurs séances de négociation pour le renouvellement de la CCT dont voici le résultat :

Augmentation des salaires réels de + 2.3% au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Augmentation des salaires minimaux/conventionnels de 110.-- francs par mois pour toutes les catégories professionnelles au 1 janvier 2024

1 jour de vacances supplémentaire au 01.01.2024

1 jour de vacances supplémentaire au 01.01.2025, ce qui représentera un droit à 5 semaines de vacances de 20 à 49 ans et 6 semaines de vacances jusqu'à l'année des 20 ans et dès 50 ans

Introduction d'une indemnité de piquet de Frs 150.-- par semaine

La CCT est prolongée de 4 ans, soit jusqu'au 31.12.2027

## **Paysagistes**

Il y a eu deux séances de négociation avec une augmentation des salaires pour 2024 de 2.4 % soit :

une réduction du temps de travail de 30 minutes par semaine, sans perte de salaire qui représente 1.1 % sur le salaire.

et

une augmentation des salaires réels de 65.- frs. par mois soit une augmentation de 1.3% du salaire moyen.

## **Adhésions et service extérieur**

Adhésions : 1'140 inscriptions pour le secteur construction, soit l'artisanat et le bâtiment et 930 départs

Un solde positif de + 210 en 2023 pour le secteur

Excellent résultat, ceci est notamment dû à l'efficacité des collègues secrétaires syndicaux

**Serge Aymon**, responsable secteur construction et artisanat

## Rapport section Haut-Valais

L'an dernier, la section du Haut-Valais a poursuivi l'évolution positive qu'elle connaît ces dernières années. Pour la quatrième fois consécutive, nous avons enregistré une croissance positive du nombre de membres. Sur les quatre dernières années, cela représente environ 200 membres supplémentaires. Que ce soit pour la section comme pour la région, cette évolution n'a rien d'une évidence ni d'un automatisme ; elle est le fruit d'un travail syndical efficient, autant réalisé par les personnes de confiance et les membres que par une équipe résolument engagée qui s'investit pour ses membres. Nous avons été, et continuons d'être, présents auprès des travailleuses et travailleurs, et avons pris en compte leurs intérêts.

En jetant un regard rétrospectif sur les douze derniers mois, nous sommes parvenus à récolter des signatures pour l'adoption d'un salaire minimum et à faire aboutir un référendum en peu de temps contre les détériorations de la LPP.

En menant la grève féministe, nous avons une fois de plus attiré l'attention sur les préoccupations et les revendications légitimes en matière d'égalité.

En formant des personnes de confiance, nous avons mis l'accent sur la formation syndicale. Nous devons être capables d'identifier et de formuler nos préoccupations et les sujets syndicaux, ainsi que les attaques constantes contre nos conditions de vie et de travail.

Avec la révision de la loi sur les heures d'ouverture des magasins, c'est un autre combat contre la détérioration des conditions de travail que nous avons mené. En l'espace d'un an, nous avons pu corriger l'erreur parlementaire et empêcher les détériorations.

Mais les attaques continuent. Et elles atteignent un triste niveau record en ce qui concerne le Service des migrations en termes d'erreurs et de tracasseries. Il est inacceptable que les travailleuses et travailleurs étrangers de ce canton doivent subir un tel parcours du combattant en matière d'obligation d'autorisation.

Un autre projet réussi, le projet Industrie lancé en 2022, a pu être poursuivi avec succès l'année dernière. L'évolution négative du nombre de membres de l'industrie n'a pas seulement été contrée, nous affichons une progression, que peu sont en mesure d'afficher dans l'industrie actuellement.

Le travail syndical est un travail en mutation, qui doit constamment faire face aux nouveaux défis. Au cours de l'année écoulée, nous avons pu faire bouger et obtenir de nombreuses choses dans l'intérêt de nos membres. Le présent rapport n'en présente qu'une partie. Cette année, nous perdons deux syndicalistes en la personne de Renata Werlen et de Birgit Imboden. Elles se retirent pour une retraite bien méritée après 53 ans de défense commune du syndicat et de ses membres. Devoir dire adieu à ces deux collègues émérites et devoir les remplacer nous place face à un nouveau défi. Avec Lisa Rossi et Sara Walliser, ce sont deux jeunes successeuses motivées et engagées, qui poursuivront sans aucun doute avec beaucoup d'entrain le travail dans le secteur tertiaire, que nous avons pu trouver.

**Martin Dremelj**, secrétaire régional adjoint

## Rapport du Secteur principal de la construction AD région (Eduart Braka)



La convention nationale a pu être conclue pour trois ans malgré l'opposition de la Société des Entrepreneurs. La fin d'une signature est le début d'une autre. Nous avons présenté la nouvelle convention nationale lors d'assemblées et nous avons commencé à préparer en 2023 les négociations salariales de cet automne. L'enquête que nous avons menée sur les chantiers nous a permis d'atteindre le taux requis. Une manifestation nationale était prévue pour le 16 septembre 2023, avec comme point central les augmentations de salaire pour 2024. Nous avons

mobilisé les personnes dès le milieu de l'année, si bien qu'environ 150 travailleurs et travailleuses y ont pris part. Pour le Haut-Valais, ce fut une grande réussite, qui nous a permis de renouer avec les chiffres que nous avons l'habitude de connaître.

En dépit de cette importante mobilisation, nous n'avons malheureusement pas réussi à négocier une augmentation de salaire pour les ouvriers du bâtiment. Les employeurs n'étaient malheureusement pas prêts à accorder une augmentation de salaire à ces ouvriers qui travaillent dur, et ce, malgré le renchérissement.

Malgré cela, nous avons enregistré l'année dernière une augmentation nette de 35 membres.

### Artisanat (Marcos De Martin)

En 2023, l'accent a été mis sur les négociations relatives à une nouvelle convention collective de travail dans le secteur du second œuvre. Nous avons lancé la pétition relative aux négociations au printemps et avons atteint les quotas nécessaires. Dans ce contexte, nous avons participé avec une petite délégation à la fête du 1<sup>er</sup> mai à Lausanne. La manifestation a été précédée d'un échange d'informations sur l'état actuel du premier cycle de négociations. En fin de compte, une nouvelle convention collective de travail avec augmentations de salaire a pu être négociée pour les quatre prochaines années. Nous souhaitons utiliser ce beau résultat pour augmenter le nombre de membres de cette branche en 2024.

Lors d'assemblées, nous avons fourni des informations sur les résultats et les états provisoires des négociations. Par ailleurs, nous avons entamé la mobilisation pour la manifestation nationale du 16 septembre 2024.

Face à la hausse continue du renchérissement, il a été décidé dans le secteur Artisanat du canton du Valais de formuler la revendication salariale suivante auprès des organisations sectorielles pour l'année 2024 : pleine compensation du renchérissement ainsi que hausse de salaires réels d'un pour cent.

Par ailleurs, certaines branches sont encore en négociations en vue du renouvellement de leur convention collective de travail. Ceci est notamment le cas de la technique du bâtiment, la construction métallique et des poêliers-fumistes. En ce qui concerne les négociations pour la technique du bâtiment, les employeurs nous ont proposé de constituer une convention collective de travail uniforme pour ces trois branches. À condition toutefois que les associations correspondantes y soient également prêtes. Unia n'y étant pas opposé, une prolongation d'un an a donc été demandée pour toutes les conventions collectives de travail.

En matière de négociations salariales, nous a pu convenir d'augmentations comprises entre 2 et 2,2 % dans les différentes branches. Seuls les employeurs du carrelage n'étaient pas disposés à s'asseoir autour de la table, de sorte que malgré le renchérissement, aucune augmentation de salaire n'a été accordée à ces travailleurs et travailleuses pour l'année 2024.

Le secteur Artisanat a accueilli 18 nouveaux membres.

### **Industrie (Martin Dremelj)**

Le développement du site industriel de Viège ne connaît qu'une seule direction : malgré le départ de Moderna, Lonza continue à développer le site. Avec Lonza, nous avons également pu croître dans le projet Industrie. L'année dernière, le personnel de Lonza a approuvé le contrat de travail collectif révisé qui s'applique à partir de cette année.

Si l'on regarde l'historique de la région valaisanne ces trois dernières années, on constate que, depuis 2022 et l'adoption du projet, nous avons non seulement stoppé la chute du nombre de membres mais nous avons doublé le nombre de nouvelles adhésions. Notre présence sur le site industriel de Viège a impacté de façon positive l'évolution du nombre de membres.

### **Secteur tertiaire (Renata Werlen) Commerce de détail**



Nous avons déposé en Valais le référendum contre la loi sur les ouvertures des magasins (LOM) avec un total impressionnant de 5408 signatures (il en fallait 3000). La révision de la loi sur les heures d'ouverture des magasins prévoyait une prolongation de 30 minutes des heures d'ouverture en semaine (de 18 h 30 à 19 h 00) ainsi qu'une possible extension des zones touristiques.

Le 3 mars, l'électorat valaisan a rejeté cette prolongation avec 64,8 % des voix, faisant ainsi comprendre au Parlement qu'il faisait fausse route en révisant cette loi.

Unia s'est engagé avec force en faveur du référendum tout au long de la campagne précédant la votation. Nous étions présentes et présents en magasin auprès du personnel de vente ainsi que devant les magasins auprès de la clientèle.

### **Coop**

Réussite : augmentation de salaire chez Coop grâce à une action syndicale résolue. 140 francs pour tous jusqu'à un salaire de 4800 francs et des salaires minimums plus élevés de 100 à 300 francs : c'est l'excellent résultat qu'a réussi à obtenir Unia, conjointement avec d'autres partenaires sociaux, grâce aux nombreux membres Coop. Pour beaucoup d'employé-e-s de Coop, cela compense le renchérissement et rattrape la perte de l'année dernière.

### **Fenaco**

Les 24 et 25 octobre 2023, nous avons mené une enquête salariale auprès des équipes du LANDI d'Eyholz en vue des prochaines négociations salariales. Cette enquête a été menée dans la salle de pause du magasin. Fenaco comprend le groupe Volg, TopShop et Prima ainsi que les 270 magasins LANDI.

### **Nettoyage / blanchisserie**

Le 14 juin 2023 et le 8 mars 2024 notamment, et un peu avant ces dates, nous nous sommes rendus dans la plus grande entreprise de nettoyage du Haut-Valais pour informer le personnel de ses droits. Il y a beaucoup d'infractions à la convention collective de travail dans ce secteur et nous avons relativement beaucoup de dossiers juridiques de membres dans le secteur du nettoyage.

## **Shops de stations-service**

Nouvelle CCT : augmentation de salaire, augmentation du temps libre. Les améliorations apportées à la CCT pour les shops de stations-service sont enfin entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2023, après une interminable procédure d'extension du champ d'application. Les salaires minimums augmentent en 2024 de 130 francs (+3,14 à 3,47 %) et même (nouveau !) de 150 francs pour les collaboratrices ou collaborateurs sans apprentissage à partir de la troisième année de service (+3,99 %). Le Tessin se voit enfin doté de salaires minimums contractuels. En outre, le personnel a droit à dix week-ends de congé par an ainsi qu'à deux fois deux jours de congé consécutifs par mois. Quelques éléments ont été légèrement améliorés dans les domaines suivants : congé maternité et paternité, sécurité et protection de la santé, questions touchant aux différences de caisses et surveillance vidéo.

Dans le Haut-Valais, nous avons informé les employé-e-s des nouveautés par des tracts et nous avons participé à l'enquête nationale pour les négociations salariales.

## **Secteur de la coiffure**

La nouvelle CCT Coiffure garantit de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour 2024. Les travailleuses et travailleurs du secteur de la coiffure obtiennent une nouvelle convention collective de travail. Celle-ci sera en vigueur jusqu'en 2027. Un nouveau système des salaires a été adopté, de sorte que les salaires minimums augmentent plus rapidement. Le salaire minimum pour les coiffeurs et coiffeuses expérimenté-e-s titulaires d'un CFC et ayant plus de trois ans d'expérience professionnelle augmentera ainsi de 9,3 % à 12,2 % jusqu'en 2027 pour atteindre 4460 francs par mois.

## **Hôtellerie**

Dans l'hôtellerie, le slogan « Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit » (Du respect, plus de salaire, plus de temps) a été choisi comme thème principal et une enquête en ligne « Wo drückt der Schuh ? » (Où le bât blesse-t-il ?) a été lancée.

Unia a publié les résultats préoccupants de cette enquête le 17 mai 2023. Harcèlement sexuel, harcèlement moral, mauvaise planification du travail et bas salaires sont autant de problématiques récurrentes dans l'hôtellerie.

Un manifeste contenant 11 revendications et signé par plus de 10 000 personnes solidaires, en signe de leur soutien, a été remis à l'association patronale GastroSocial.

La teneur des négociations salariales qui se sont achevées était claire : le résultat est insuffisant et ne répond pas aux besoins des salarié-e-s et de la branche au regard du manque cruel de main d'œuvre. Malgré cela, le résultat a été approuvé, car il prévoit au moins la pleine compensation du renchérissement ainsi qu'une petite augmentation réelle de 5 francs à tous les niveaux.

## **Groupes d'intérêt**

### **Unia Jeunesse (Lisa Rossi)**

En 2023, plusieurs manifestations d'Unia Jeunesse ont été organisées.

En janvier, la première rencontre de la jeunesse a été organisée autour du collectif « Angry Workers ». Deux membres du collectif venus de Londres nous ont parlé de leur lutte ouvrière dans les entrepôts de Greenford et de leur livre « Class Power! Über Produktion und Aufstand ».

Notre réunion annuelle, durant laquelle nous avons défini les manifestations et événements à organiser durant l'année, s'est également tenue en janvier.

La seconde rencontre de la jeunesse a eu lieu en mars. Orientée sur les fondements de l'anarchisme, elle a été l'occasion pour un camarade de Leipzig de nous présenter les idées fondamentales, les valeurs et les principes d'organisations anarchistes.

Comme chaque année, la jeunesse a participé à l'organisation du 1<sup>er</sup> mai et s'est accordée sur le slogan « Mehr Freizeit, mehr Lohn – her mit dem schönen Leben! » (Plus de temps libre, plus de salaire. En route vers la belle vie !). Avec Sandro Werlen, c'est un orateur fort de la jeunesse Unia que nous avons pu présenter. Cette journée s'est achevée en musique avec un concert des Rudifutschers.

Unia Jeunesse s'est également investi dans la grève féministe en participant à l'organisation et à la conception de cette journée.

Notre excursion annuelle historique de septembre a encore été un succès, et notamment grâce à Frank Garbely et son exposé sur la mafia 'Ndrangheta, qui était absolument passionnant, tout comme l'intervention d'Andreas Weissen sur la contrebande. Autant dire qu'en termes de thématique, Gondo était le lieu parfait pour organiser cette excursion historique.

### **Femmes (Renata Werlen)** **Grève féministe du 14 juin 2023**



Le 14 juin, les femmes se sont battues pour leurs droits dans toute la Suisse. À l'occasion de nombreuses actions, qui se sont d'abord tenues dans les entreprises puis dans la rue, les travailleuses et Unia ont réclamé des salaires et des pensions suffisants pour vivre, des horaires de travail équitables et la fin de la discrimination et du harcèlement sexuel.

La journée a débuté devant le Grand Conseil à Sion avec la section Unia Femmes du Valais romand. Les activités de la grève féministe ont ensuite pris place sur la *Kaufplatz* de Viège, qui a été le théâtre de différents stands, spectacles, concerts, allocutions, etc. L'après-midi, un cortège de manifestant-e-s s'est rendu à l'hôpital de Viège, où du personnel soignant et médical a parlé de la situation dans le domaine des soins.

- Marche des femmes | 20 août 2023  
Marche à Zermatt, du *Blauherd* à la *Riffelalp*
- Échange culturel avec le GI Unia Valais romand | 30 septembre 2023  
Le long du sentier des citations de femmes sur le « Rütli des femmes suisses » à Unterbäch
- Événement avec le GI Humans Haut-Valais | 25 novembre 2023  
« Test Yourself Love Yourself », événement regroupant des personnes queers
- Réunion de bilan annuel | 14 décembre 2023

### **Retraités (Renata Werlen)**

- Excursion de printemps avec visite guidée du village de Visperterminen | 24 mai 2023
- Manifestation à Berne dans le cadre de l'initiative « Mieux vivre à la retraite » | 25 septembre 2023
- Excursion d'automne avec visite guidée de la ville de Sion | 2 octobre 2023
- Après-midi de l'avent avec exposé sur la 13<sup>e</sup> rente de l'AVS | 19 décembre 2023

### **GI Humans (Marina Gonçalves)**

Rétrospectivement, 2023 a été une bonne année pour le groupe Humans. Nous avons réussi à créer dans le Haut-Valais un réseau « Queerwallis » avec les associations suivantes : Queerwallis, Sipe, Aidshilfe et Ten 23.

Depuis mai 2023, nous menons une enquête sur les queers dans le monde du travail qui vise à collecter des informations concrètes sur ce que vivent réellement les membres de cette communauté dans leur quotidien professionnel.

Ce travail doit également être poursuivi et, si possible, étendu à la partie francophone du Valais. Le groupe participera au Comité valaisan pour la communauté LGBTQ, ce qui, à notre avis, est un pas en avant supplémentaire pour le groupe. En effet, cela nous permet d'être en contact avec toutes les associations valaisannes, d'obtenir des informations sur leurs programmes et d'unir nos forces.

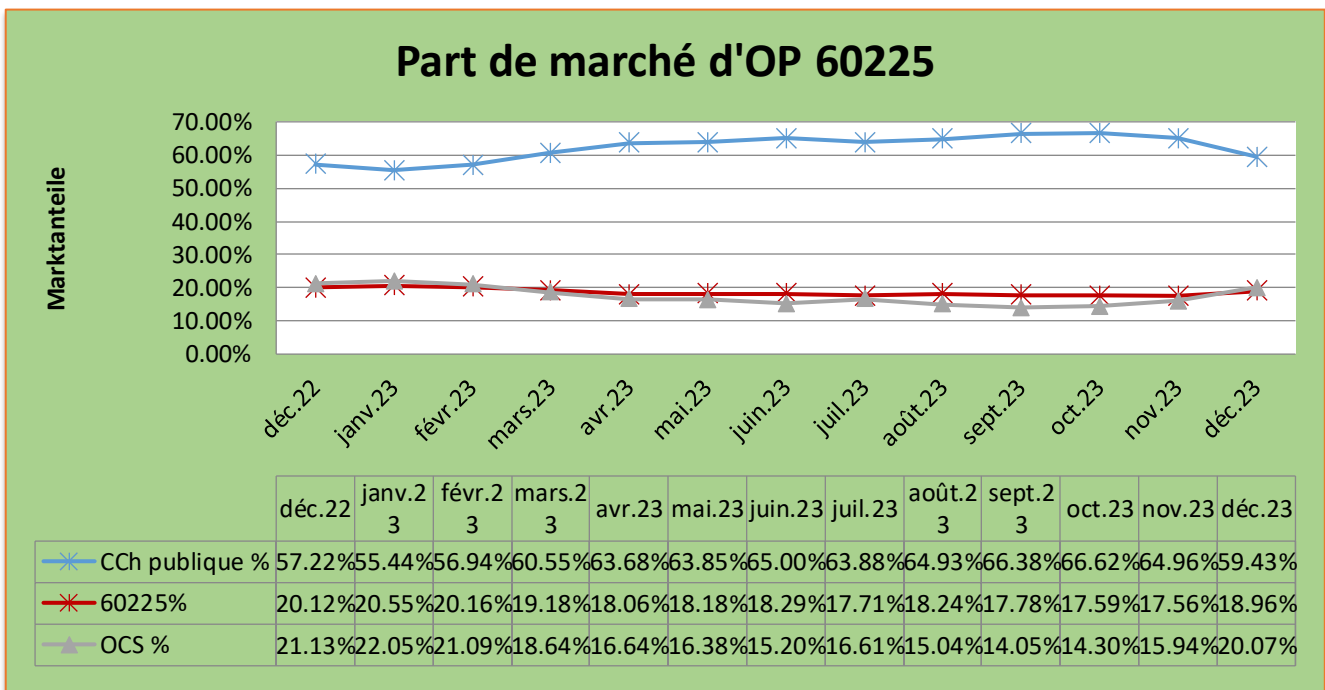


*Grève féministe du 14 juin 2023*

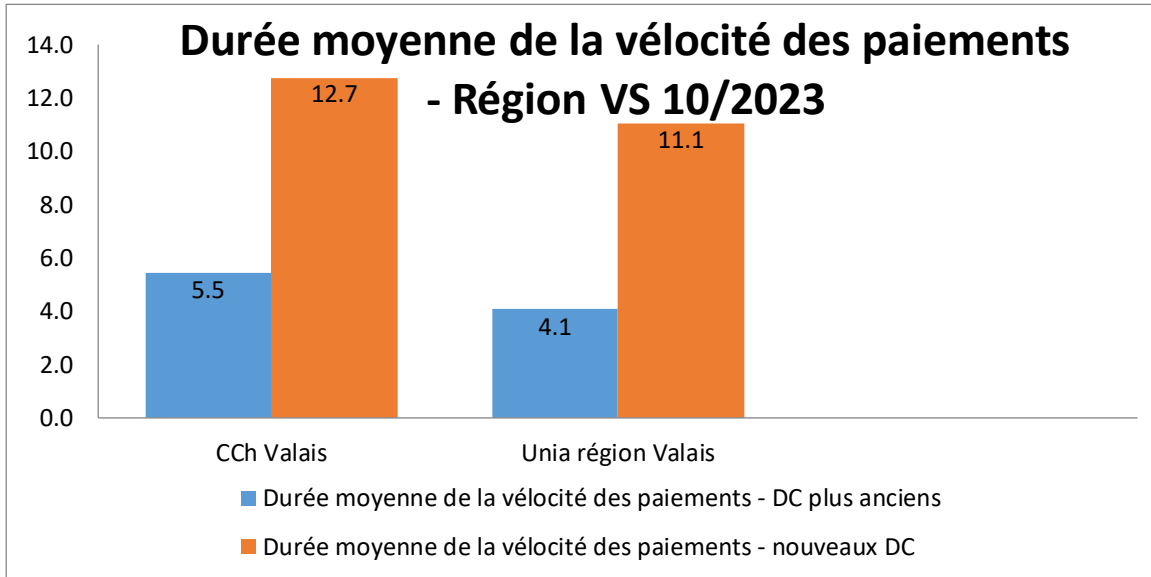
# Rapport caisse de chômage

**Moyennes 2022.** Le nombre moyen de chômeurs a reculé à 4'111 en Valais en 2022, soit 1'644 de moins que l'année précédente. Le taux de chômage cantonal a reculé à 2.3%. Le taux par région est de : 0.7% dans le Haut-Valais, 2.8% dans le Valais Central et 2.8% dans le Bas-Valais. Le taux suisse a, quant à lui, reculé à 2.2%.

**Part de marché – état au 29.02.2024 pour l'office de Sion.** Notre principale concurrente pour le Valais est la caisse cantonale de chômage (voir graphique ci-dessous).



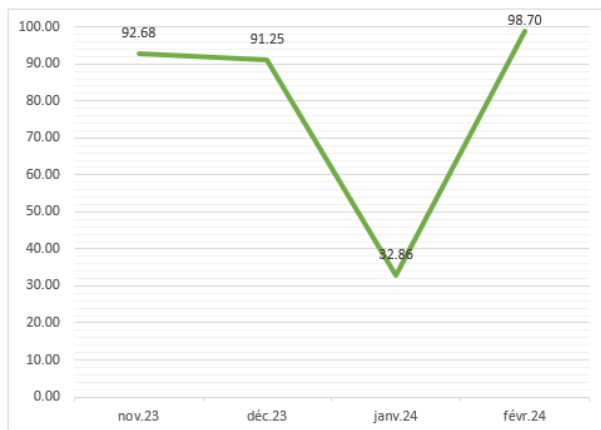
**Vélocité de paiement – état au 31.10.2023.** L'objectif fixé par notre centrale est de 13 jours. Notre caisse indemnise les assurés en moyenne après 11.1 jours pour les nouveaux délais-cadres et en moyenne après 4.1 jours pour les réinscriptions.



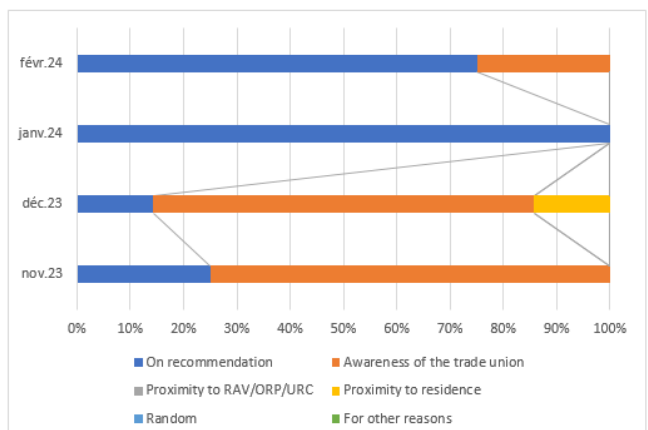
**Satisfaction clientèle – état au 31.12.2023 pour l'office de Sion.** La CCh Unia réalise des enquêtes mensuelles auprès des assurés et mesure leur satisfaction. En tant que caisse syndicale, nous voulons fournir à nos assurés le meilleur soutien et les meilleurs conseils possibles afin qu'ils ou elles puissent réussir à trouver et à commencer un nouvel emploi dans les meilleures conditions. Notre préoccupation est de concilier la rigueur de la législation, l'efficacité dans la rapidité, la régularité des paiements et les attentes des assurés.



**Trend Client Satisfaction**



**Trend Choice of fund**



### Changements à venir

**SIPAC-future.** En août 2016, la Commission de surveillance de l'AC a décidé de sonder le marché, afin de trouver le nouveau prestataire qui réalisera le projet de modernisation du système de traitement et de paiement des prestations de l'AC. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) estime que son potentiel de développement étant devenu trop limité, il n'est plus capable d'atteindre les objectifs stratégiques de l'AC. L'implantation du nouveau système informatique était prévue pour la fin de l'année 2023. Le SECO a pris la décision de reporté l'installation.

**Déménagement des locaux de Monthey.** Cette année, le syndicat et la caisse de chômage de Monthey déménageront dans de nouveaux locaux. Ceux-ci se trouvent dans le M-Central, en centre-ville de Monthey. Ces locaux seront à la hauteur de l'engagement de nos collègues et dignes de recevoir les assurés de la caisse de chômage et nos membres du syndicat.



### Personnel

Le site du Valais romand se compose de 4 offices de paiement :

- L'office de Monthey se compose Julien Tauxe (100%), Sabile Hoda (80%) et Philippe Fracheboud (apprenti de 3<sup>ème</sup> année) ;
- L'office de Martigny se compose de Karine Ançay (80%), Geneviève Mathys (50%) et Monica Gordio (60%) ;
- L'office de Sion se compose de Damien Dorsaz (100%), Sandrine Bétrisey (100%) et Isabela Gonçalves (60%) ;
- L'office de Sierre se compose de Cindy Maury (100%) et Vinciane Bétrisey (50%) ;
- Responsable de sites Yolande Da Silva (100%).

Le processus de recrutement est en cours dans le but d'engager deux apprentis employés de commerce pour les offices de Sion et Monthey.

Pour finir, un grand merci aux collègues du syndicat pour le maintien de cette collaboration collégiale et pour leur soutien durant la période hivernale ainsi qu'à tous les collaborateurs de la caisse de chômage pour leur travail durant l'année écoulée.

**Yolande Da Silva**, responsable Caisse de chômage Unia

## RAPPORT SEV 2023



**Gewerkschaft des Verkehrspersonals  
Syndicat du personnel des transports  
Sindacato del personale dei trasporti**



## Sections SEV - CFF

L'année 2023 , les sujets se sont concentrés dès février sur les revendications de la journée de la femme du 14 juin

### LES REVENDICATIONS DU SEV



La génération du baby-boum arrive à l'âge de la retraite. Durant les prochaines années, de nombreux employés termineront leur vie professionnelle. Les pertes de savoir-faire seront difficiles à combler et le manque de personnel qualifié, déjà constaté actuellement, en sera aggravé. La branche des transports est fortement touchée, il s'agit d'un problème connu.

Les entreprises de transports publics doivent relever le défi de repourvoir les nombreux postes vacants, par exemple en engageant plus de femmes car elles sont sous-représentées dans cette branche. «Plus de femmes, plus de diversité: c'est aussi une chance d'allier de nouvelles idées et une nouvelle énergie et d'employer des personnes avec un nouvel angle de vision. Tout ceci contribue à renforcer la pluralité et la diversité des entreprises», assure la responsable de l'égalité du SEV Lucie Waser. « Et plusieurs études démontrent que les teams mixtes travaillent mieux. »

**Revendication 1:** L'égalité salariale ne peut être obtenue qu'avec des contrôles. Il faut s'assurer au minimum tous les trois ans que des salaires égaux soient versés pour un travail égal, par le biais d'un contrôle des salaires dans toutes les entreprises de transports publics de Suisse.

**Revendication 2:** Le SEV exige un soutien et des formations continues ciblées aussi pour le personnel à temps partiel.

**Revendication 3:** La conciliation entre vie professionnelle et vie privée doit être améliorée malgré les horaires irréguliers, grâce à des solutions créatives et flexibles.

**Revendication 4:** Le SEV exige de meilleurs concepts de sécurité répondant aux besoins des femmes pour les tours du matin et du soir. En particulier pour prendre ou quitter le service en cas de tours du matin ou du soir, les femmes (et bien sûr toutes personnes concernées) doivent pouvoir se sentir en sécurité déjà sur le chemin du travail.

**Revendication 5:** Les standards de la sphère privée doivent être respectés avec l'installation de toilettes et de vestiaires séparés pour les femmes et les hommes dans tous les locaux de pause, de repos et sur les lieux de travail.

**Revendication 6:** Le SEV exige une ambiance de travail amicale et valorisante pour tous. La violence verbale sexualisée doit être stoppée et les auteurs sanctionnés

## TPC



En juillet 2023 , une pétition des conducteurs de train des TPC dans le Chablais qui dénonçait des changements sans consultation dans la planification, sur fond de pénurie de personnel. La situation y reste aiguë et une nouvelle pétition sera déposée.

**Fin septembre, une nouvelle pétition portant les revendications du personnel signée par 123 collaborateurs a été remise au directeur des TPC. Le 2 octobre, le comité de section a rencontré le président du Conseil d'administration et une délégation de la direction pour discuter de ces problématiques. Une AG discutera de la suite.**

Dans la matinée du lundi 25 septembre, une nouvelle pétition signée par 123 collaborateurs et collaboratrices a été remise au directeur des Transports publics du Chablais (TPC) sur le quai de la gare à Aigle (VD). Même s'il n'a expressément pas voulu figurer sur la photo, cette fois, Grégoire Praz a fait un geste envers les employés en descendant de son bureau, en face, vers le terrain. Un groupe de collègues accompagnés de la secrétaire syndicale, Patricia Alcaraz, lui a donc remis en main propre les revendications du personnel.

### *Cri du cœur*

Cette pétition est le résumé de la lettre « cri du cœur » envoyée par le personnel à la direction le 5 septembre et qui était restée sans réponse. Elle posait les revendications suivantes : une planification qui respecte les lois ; des locaux de pause aménagés ; des WC propres à tous les terminus ; une reconnaissance du travail et de l'expérience professionnelle du personnel ; une communication claire et régulière de la part de la direction. La pétition tirait la sonnette d'alarme pour un personnel qui avait le sentiment de ne pas être entendu et soutenu et qui, pire, se sent méprisé et peu valorisé. « Le personnel a l'impression qu'il y a un fossé qui le sépare de la direction qui ne se préoccupe absolument pas de ses problèmes. Quand on demande des améliorations sur les conditions de travail et le respect, rien ne bouge. En revanche, dans le bâtiment de l'administration, quand il y a un mécontentement sur le nouveau café, cela est pris très au sérieux et on y répond avec une très grande rapidité. La conduite mérite d'être traitée avec les mêmes égards » résume Alcaraz. Le directeur a pris note et proposé une rencontre prochainement pour en discuter.

### *Demande de respect et sentiment de mépris*

Comme l'a fait remarquer le directeur, ce n'est évidemment pas l'idéal de devoir récolter trois pétitions en une année. « Pour le moment, cela a été toutefois la seule manière de lui faire part du mécontentement du personnel qu'il ne semble pas vouloir entendre ou prendre en compte » explique Alcaraz.

### *Problèmes des mécanos avec la planification*

La question des changements en lien avec la planification annuelle a conduit à la récolte d'une [deuxième](#) pétition « Pas de changements d'horaires sans consultation du personnel ». En juillet, une grande partie des tours de service dans le rail avaient été modifiés de façon importante et unilatérale sur fond de pénurie du personnel roulant. Or, une convention prévoit que l'on doit demander l'accord du collègue concerné. Un conflit s'en est suivi entre les mécanos et la direction Voyageurs. Finalement, les mécanos ont accepté une certaine souplesse et ont eux-mêmes réalisé la planification de leur secteur jusqu'au mois d'octobre, démontrant qu'il était possible de le faire en respectant loi et règles en vigueur.

Après la remise de cette pétition, une rencontre a aussi eu lieu, le 22 septembre, entre le comité de section et la direction Voyageurs, à savoir Christophe Genoud, pour poser les bases de la collaboration au sein de la Commission des tours de service. Lors de cette rencontre, le comité a souligné que les problèmes découlent du manque d'anticipation, de consultation, de la mise devant le fait accompli, du manque de communication. Des séances régulières vont être agendées pour tenter de travailler ensemble.

### *Rencontre avec le président du Conseil d'administration*

Enfin, une rencontre avec le président du Conseil d'administration Olivier Français a eu lieu le lundi 2 octobre. Les problématiques évoquées ci-dessus ont été une nouvelle fois discutées. L'amélioration des locaux et des WC semble être la priorité pour la direction. Pour le reste, elle a surtout rappelé que la CCT avait été plébiscitée à 80 % et que la rotation 7/3 instaurée aux trains avait également été acceptée par le personnel. Le comité a expliqué le contexte de la votation de la CCT ; il a aussi précisé que la rotation 7/3, qui ne figure pas dans la CCT, était le seul modèle proposé à l'époque et que les demandes du personnel pour un autre modèle moins contraignant n'avaient pas été retenues par la direction. Enfin, le comité a salué la volonté de la direction de mettre sur pied des rencontres régulières en estimant tout de même que, sans la mobilisation du personnel, ces rencontres n'auraient pas vu le jour. Les problèmes évoqués dans la pétition ne datent pas d'hier.

### **Compagnie de bus- SEV**

#### SANTÉ DU PERSONNEL DE BUS

**Les conditions de travail du personnel des bus en Suisse doivent être améliorées de toute urgence.**



Depuis des mois, les entreprises de transports publics de toute la Suisse annoncent qu'elles doivent supprimer des courses parce qu'elles manquent de personnel. Les mauvaises conditions de travail sont une des raisons importantes qui expliquent la pénurie de personnel de bus en Suisse. Le SEV exige depuis des

années que les entreprises de transport prennent davantage soin de leurs conductrices et conducteurs. L'enquête sur la santé du personnel des bus, publiée dans la nouvelle brochure « Tant qu'on a la santé... », le montre : la situation est choquante.

### **Des chiffres alarmants**

Des enquêtes avaient déjà été menées auprès du personnel des bus en 2010 et 2018. Les derniers chiffres de 2022, publiés sous forme d'articles scientifiques en 2023 et vulgarisés dans la nouvelle brochure du SEV, montrent qu'en l'espace de douze ans, la situation s'est dramatiquement dégradée. Selon l'enquête, plus d'un conducteur sur deux ressent des douleurs musculaires de l'épaule ou du cou (56,7 %), une fatigue anormale (51,4 %), des maux de dos (50 %) et des troubles du sommeil (46,2 %). Plus d'un conducteur sur trois souffre de stress (43,1 %), d'irritabilité (34,5 %) et de maux de tête (31,8 %). Pour Unisanté, le centre universitaire de médecine générale de santé publique à Lausanne, « vu le pourcentage élevé de certains problèmes de santé assez spécifiques, il est possible de penser que ces problèmes sont liés à l'environnement de travail. » Le fait même d'être assis·e durant de longues périodes et de devoir effectuer des mouvements répétitifs crée de l'inconfort, des maladies et des douleurs, notamment au niveau du dos, de la nuque, des épaules et des membres supérieurs, mais aussi des membres inférieurs. Le personnel de la conduite est également exposé à un certain nombre de risques organisationnels tels que les horaires de travail longs et irréguliers, le travail pendant les heures de pointe, les heures supplémentaires, les week-ends, le travail de nuit et les horaires fractionnés. A cela s'ajoute un stress supplémentaire sur la route, causé par le comportement agressif des autres usagers de la route et des client·es. Il n'est donc pas étonnant que de plus en plus de conducteurs·trices soient en congé maladie ou quittent leur entreprise.

### **Améliorer les conditions de travail**

La pénibilité du métier de la conduite des bus et la dégradation qui s'en suit de la santé expliquent en grande partie la pénurie actuelle et la grande difficulté de trouver de nouvelles conductrices et conducteurs. Pour le SEV, il est clair que les entreprises de transport doivent agir maintenant. Les conditions de travail doivent être améliorées de toute urgence, sinon la pénurie de personnel de conduite pourrait devenir chronique en raison des arrêts maladie, des licenciements et du manque d'attractivité du métier pour la relève qui va remplacer la génération du babyboom. Parmi les améliorations, il y a notamment la diminution de l'amplitude du travail à dix heures maximum (soit le temps total à disposition de l'entreprise, pauses comprises), des temps de conduite qui ne dépassent pas 4 heures avec des temps de battement suffisants pour se dégourdir les jambes, ainsi que la mise à disposition de toilettes en nombre suffisant.

## Négociations salariales

**CFF - CFF Cargo** : compensation du renchérissement général de 1 %, mesures salariales individuelles selon le système salarial correspondant à 1 %, prime unique de 1000 Fr., resp. 500 Fr. pour les taux d'activité en-dessous de 50 %.

**TMR** : pleine compensation de l'IPC selon le mois de novembre 2023: +1,4 %. Avance sur négociations salariales 2024: +0,6 %. Garantie de la promotion dans les échelons, qui représente un montant de 143 000 CHF.

**CGN** : Dans le contexte d'un nouveau système salarial entré en vigueur le 1.1.2024 (8 % de la masse salariale). 1,7 % de compensation du renchérissement. Dès le 1er janvier 2025, l'IPC et IPAM seront accordés automatiquement.

Rapport établi par Christian Roduit  
Représentant SEV



## VALAIS

**Rapport annuel**



## Rapport Secrétaire Régional Logistique

### Poste,

Nous avons débuté l'année par le résultat des négociations salariales couronnées de succès, soit une augmentation individuelle de 1200Chf à 1850Chf par an, auxquelles pouvait s'ajouter des mesures individuelles. La hausse de salaire s'élevait au total à 2,5% de la masse salariale.



L'année s'est poursuivie avec les élections des Commissions du Personnel partout en Suisse. Syndicom a pu une nouvelle fois démontrer sa capacité à mobiliser en remportant de très nombreux sièges et en restant le syndicat majoritaire à La Poste, cela même au sein des commissions de personnels (CoPe).

Suite à nos visites régulières auprès des collègues, nous avons été mandatés pour régler plusieurs conflits collectifs en Valais portant principalement sur l'application de la CCT Poste. Encore une fois, seule la mobilisation et la solidarité des collègues ont réussi à faire corriger les manquements constatés.

L'année s'est terminée par l'ouverture des négociations de la « CCT de demain », la CCT Poste 2025, qui se prolongeront durant toute l'année 2024.

### CarPostal,

Les négociations salariales ont abouti à un excellent résultat, soit une augmentation de 2'000Chf par an pour toutes et tous les collègues dont le salaire effectif est inférieur ou égal à 80'000Chf, et de 1'600Chf par an pour un salaire au-dessus de ce salaire annuel.

Malgré un premier accord salarial victorieux, les tensions ont malheureusement perduré aux Bus Sédunois, au point que la Commission du personnel en place a décidé de démissionner de son mandat. Nous restons bien évidemment toujours prêts à intervenir par n'importe quels moyens à disposition pour défendre les collègues.

Suite aux élections CoPe, syndicom reste majoritaire en termes de représentativité au sein de la nouvelle Commission du Personnel CarPostal Valais 2024 - 2027.

### Comité section Valais



Une collègue factrice déterminée et combative a rejoint le comité de section Valais, et nous allons continuer à étendre et renforcer notre comité afin de nous organiser plus efficacement à travers le canton.

Nicolas Irus  
Secrétaire régional Valais - Fribourg

## Rapport secrétariat

Comme vous le savez peut-être depuis maintenant 2 ans, je ne suis plus secrétaire syndicale sur le terrain, car je m'occupe principalement des dossiers individuels des collègues qui en font la demande.

Mon secteur de travail s'étend sur toute la Romandie, je me déplace régulièrement à Genève, Lausanne, Neuchâtel, Fribourg, parfois même jusqu'à la Chaux de Fonds.  
Je peux ainsi profiter de mes déplacements en train pour lire mes dossiers.  
Il m'est pourtant difficile de téléphoner dans le train, car il y a du monde et certaines discussions sensibles ne sont pas idéales en transport public.

Tout cela pour vous expliquer que je ne vais pas vous faire un rapport sur les branches mais vous parler de la manifestation qui se déroulera le samedi 16 septembre à Berne.

Cette manifestation est organisée par l'union syndicale suisse, et regroupe tous les syndicats partenaires, ainsi que diverses associations.

Cette journée est tournée vers nos salaires à tous.

Nous descendons dans la rue, afin de revendiquer :

Une compensation intégrale du renchérissement...

Une 13<sup>ème</sup> rente AVS...

Des contributions de soutien aux primes d'assurances maladie...

Et aussi des salaires minimums décents... !

ouihui

Un point important de cette crise est notre pouvoir d'achat. Ces 3 dernières années les salaires réels ont baissé, ce qui n'était plus arrivé depuis la Seconde Guerre Mondiale.

Je vous laisse imaginer le poids des prochaines négociations salariales.

Actuellement nous sommes tous dans le même bateau, si rien de décisif ne se passe au niveau des salaires et des rentes, il nous restera en 2024, une nouvelle fois moins d'argent dans nos portemonnaies.

Il s'agit donc de renverser la vapeur, des cadeaux ne nous seront pas offerts, c'est pourquoi il est important de participer à cette manifestation.

Je profite également de mon temps de parole, pour vous sensibiliser sur l'importance de l'activité de votre comité de section.

Actuellement notre syndicat syndicom est le principal syndicat qui œuvre dans le secteur de la logistique, de nombreuses CCT ont été signées avec différents partenaires, tel que Smood, notime et la toute dernière une CCT pour la distribution qui devrait être proposée de force obligatoire en 2024.

Cette CCT mettra de bonne base dans les secteurs de la distribution qui ne sont pas conventionnés.

Si je vous explique cela c'est en lien direct avec votre comité. En effet il nous manque des membres qui souhaitent s'investir afin de participer et de vous représenter.

Notre groupe est on peut l'imaginer trop réduit. En effet certains secteurs ne sont pas représentés, il nous manque des relais sur le terrain, afin de mieux pouvoir vous aider et vous apporter notre soutien.

L'an passé Roger Morand vous avait fait part de son souhait, de laisser cette place qu'il occupe depuis de nombreuses années, hélas il n'a pas été entendu, et c'est fort dommage.

Toutefois, nous avons accueilli en début d'année Véronique Python, qui s'investit pour vous tous, mais clairement nous avons besoin de vous pour compléter les postes manquants.

Nous vous proposons de participer à une de nos prochaines séances du comité et ainsi vous pourrez mieux imaginer la gestion de votre section.

Je me dis qu'en cette année électorale l'une ou l'un d'entre se sent une nouvelle vocation, et vienne rejoindre le comité. Car si non voulons mieux comprendre les difficultés de vos branches, dans notre canton, nous avons besoin de vous.

Elisabeth Di Blasi-Coucet

## Logistique Lettres 2023

Pour résumer l'année 2023 en distribution, nous avons de plus en plus de mal à trouver des collaborateurs investis à cause de la dureté du travail, des salaires trop bas, des colis de plus en plus lourd (*jusqu'à 31 kg*) et en grande quantité.

En revanche les lettres sont toujours en diminution, ce qui posent problèmes afin que les collaborateurs, puissent travailler leurs 42 heures par semaine.

Un autre grand problème est l'absentéisme, en effet beaucoup de personnes sont à l'arrêt de travail. Les causes principales sont, les maux de dos, de hanches, d'épaules, burnout, des fatigues accumulées à la suite du nombre restreint de personne. Ces situations engendrent un gros cumul de travail, des tournées de plus en plus grandes ce qui a comme résultat des équipes en souffrance.

En bref, l'année 2023 a été dur, et nous n'allons pas vers un ciel plus dégagé pour les prochaines années.



Malgré cela, nous sommes encore pour la 7ème fois consécutive la meilleure poste au monde. En effet le classement mondial de la distribution dans le monde nous octroie cette position de leader depuis 7 ans, démontrant ainsi la valeur du personnel de La Poste Suisse.

La nouveauté de l'année 2023 pour les facteurs lettres fut la reprise de la distribution des colis le samedi matin. Le problème qui s'en suit est le manque de place dans nos scooters, car le matériel n'est pas adapté pour le transport de nombreux colis, on espère qu'une meilleure solution nous soit apportée rapidement.

Mais le grand débat au sein de notre secteur est la nouvelle technique de distribution du courrier B. En effet afin de tenter d'économiser du temps de distribution le courrier affranchi en B n'est plus distribué chaque jour. Pour faire simple sur une rue on prend par exemple le lundi les numéros 1 à 50 et le mardi depuis 51 jusqu'à la fin.



Cela pourrait sembler une bonne solution pour économiser du temps de distribution, toutefois le courrier A et les publicités sont distribués tous les jours, donc nous en distribution avons peut-être moins de charge certaines journées, mais nous ne faisons pas moins de kilomètres ..... à voir ce qu'il va en rester dans quelques temps. On pourrait perdre notre place de Leader de la distribution ?

Merci de votre écoute

Véronique Python et Antoine Mabillard

## Logistique colis 2023

Bonjour à tous, comme chaque année je vous fais part de mon rapport annuel pour mon activité principale, la distribution des colis.

Au niveau de l'arrivage et volume de colis on a gardé un bon rythme de distribution.

Les commandes en ligne restent très forte pour nous, et les sites chinois comme « temu » explosent. La grandeur et le poids et le volume sont en augmentation.

Mais l'envers du décor est important, la proportion de colis cassés explose et nous causent bien des tracas. Il y a quelques années, on trouvait par ci par là un colis endommagé, mais maintenant il y en a énormément. Nous avons à Vétroz une clinique de colis, afin que le personnel attribué à ces tâches, tentent tant bien que mal de réparer les colis cassés.

Cependant tout n'est pas la faute des collaborateurs, les ingénieurs qui ont dessiné et conçu le bâtiment n'ont pas mesuré l'entier des dégâts que pouvaient faire les tapis de tris des colis. En effet lorsque les colis arrivent sur les tapis et sont ensuite dirigés vers leurs points d'arrivées, et doivent descendre la rampe les gros colis écrasent les petits, ce qui fait aussi des dégâts. Donc entre l'infrastructure et un peu l'enfoutisme de certains, le nombre de colis en clinique est démentiel.

De plus l'absentéisme de certains collaborateurs tendent à démontrer que le personnel n'a plus la volonté de tenir bon. Par exemple, un collègue est en vacances, lorsqu'il doit reprendre il est malheureusement malade, puis il tombe en dépression, et les mois de maladie de succèdent.

Il semble que le site de Vétroz soit champion dans les cas de maladie longue durée. On devrait tenter de trouver une solution à cela. Hélas ce n'est et de loin pas le cas, comment voulez-vous qu'une personne engagée à 100% qui touche un salaire net de 3'750.- francs soit motivée et mette tout en œuvre pour se relever plus vite de sa maladie, il semble que ce manque de reconnaissance soit déjà un point de solution pour contrecarrer cette problématique.



On peut aussi constater que la forte identité d'antan, celle où l'on se disait marqué au fer rouge « PTT » n'est plus la même. En effet certains collaborateurs ne se respectent pas entre eux, et ne font pas assez preuve de professionnalisme.

Je ne dis pas que tous les collaborateurs engagés ses derniers mois sont à mettre dans le même sac, mais je suis quand même en soucis, par le manque de respect de notre métier, métier que j'exerce depuis quasiment 30 ans avec les modifications, les nouveautés, l'arrivée de l'électronique, mais au milieu de tous cela il reste l'être humain, qui effectue un travail qu'il a choisi, et surtout un travail qui se doit d'être le plus parfait possible, afin de garder précieusement sa clientèle.

Un autre problème pour le personnel est la franchise à verser en cas de casse au véhicule, elle démarre à 500.- francs et peut monter jusqu'à 2'000.- francs pour de gros dégâts.

Et pour amener du beurre dans les épinards, La Poste a mis sur pied le projet DYLA, qui consiste à aider le personnel à mieux évaluer les déplacements durant la tournée. Grâce à ce système l'employeur dilapide des heures d'étude donc fait des économies. Et le reste de cette nouveauté est en lien avec le fait que le client reçoit un message de l'heure d'arrivée du colis, donc le personnel devra utiliser le système afin de satisfaire son employeur mais surtout les clients.

Voilà les collègues, mon résumé pour logistique colis, de l'année 2023.

Fabrice Thériseaux.

## Rapport Secteur TIC syndicom et les retraités Valais.

J'ai participé le 9 mai 23 à l'assemblée des délégués de la Fares (Vasos). Une économie de 10'000.- fr a été réalisée pour 2022 pour la Fares.

Ce jour-là on a reçu 2 dames de la marche pour le climat (KlimaSeniorinnen) de Greenpeace. Elles ont parlé de leur périple et de l'accueil reçu à Strasbourg au tribunal européen. Elles se définissent comme des retraitées non pratiquantes avec un groupe de juristes efficaces. La juge norvégienne qui les a reçues, a transmis le message suivant : peu de gens ont la possibilité de changer le monde mais vous vous l'avez. Une question revient en permanence : comment aider les retraités ?

Le 6 juin 23 séance du comité valaisan, le 13 juin au comité suisse des retraités syndicom à Bienne la même question revient.

Le 15 juin je me rends à Moutier pour l'assemblée de retraités du Jura, quel plaisir d'échanger avec eux et d'être confronté aux mêmes problèmes.  
Ironie : la Poste fête ses 175 ans mais Rien pour les retraités.



Nous apprenons le 24.08.2023 le décès de Roland Gutmann notre ancien président des retraités suisses et aussi président d'honneur.

Après la pause estivale tout repart très vite. Le samedi 9 septembre assemblée générale à Sierre aux Bourgeois suivi du souper habituel de la section Valais Romand.

Le samedi 16 septembre 2023 grande manifestation à Berne pour le renchérissement des rentes et des salaires, perte du pouvoir d'achat Plus de 20'000 personnes se sont déplacées dont un groupe du Valais.



Le jeudi 21 septembre 45 retraités valaisans ont fait une excursion en car à Chamonix avec une pause pour l'apéro et un excellent repas savoyard. Le soleil était présent et la journée s'est déroulée agréablement surtout après les annulations à la suite du covid.

Du 17 au 19 octobre Retraite du comité suisse des retraités syndicom :

On crée un inventaire des choses à faire pour la votation de la 13<sup>e</sup> rente AVS en mars 2023.

- écrire au courrier du lecteur dans les journaux syndicaux et locaux.
- préparer des séances d'info au sein de nos groupes.
- bien connaître nos arguments et aussi ceux de nos adversaires.
- quels cantons et quelles régions vont dire non.
- pourquoi les Suisses ne veulent pas de 13<sup>e</sup> rente ?
- Être solidaire est-ce une utopie ?

Mille et une questions ont été posées durant ces 3 jours, les discussions sont animées et chacun apporte ses propositions. Des échanges riches et utiles.

Le 18 au soir nous avons visité les studios de la SRF à Zurich et passé près d'une heure avec Tina Nägeli de SRF1 durant son émission radio. Ce fut un moment extraordinaire.

Le mardi 24 octobre assemblée de la Fares à Berne : Heinz Locher économiste et spécialiste de la santé nous rend attentif sur les points suivants : 2000 personnes décèdent chaque année par manque de soin.

Les cantons de GE BE BS consomment plus pour les soins, alors que la franchise en Romandie très élevée, malgré le fait que l'on consulte moins, chercher l'erreur.

Il ressort aussi que les personnes plus âgées ne se sentent plus respectées. Le problème est l'argent mais aussi une mauvaise ambiance.

Le 16 novembre une séance d'info TIC avec les secrétaires syndicaux a eu lieu à St Léonard à 18h30 suivie d'une raclette.

Participation Le mardi 9 janvier 2024 le comité des retraités suisse à Bienne est dans les starting-blocks pour la votation AVS 13+.

Pub : pin's, flyers, drapeaux, le Valais doit se battre et être actif.

À la suite de la lettre de nos conseillers fédéraux à la retraite avec un salaire de plus de 23'000.- /mois, La FARES et les syndicats suisses ont organisé au pied levé une manifestation à Berne vendredi 23 février de 14h30-15h30 sur la place fédérale. Plus de 500 personnes étaient présentes. Une lettre a été envoyée à ces 5 retraités signée par les représentants des mouvements présents.

**AVS x13**  
Notre travail  
mérite de bonnes rentes

Distribution des flyers et présence dans la rue, les centres commerciaux et même le carnaval pour inciter les gens à accepter la 13<sup>e</sup> rente AVS. L'accueil reçu était très agréable.

La votation du 3 mars a été un oui à la 13<sup>ème</sup> rente AVS et un non pour relever l'âge de la retraite.

Josette Praz  
Retraitée syndicom



## Rapport secteur Médias

Chères et chers collègues et camarades,

Le Secteur 3 de Syndicom, appelé génériquement Médias, même si attaqué de manière récurrente au niveau national, n'avait pas pour habitude de faire tellement parler de lui dans notre canton.



Le plus souvent, les problèmes rencontrés en Valais nous atteignaient par capillarité, les difficultés d'entreprises romandes ou suisses n'épargnant pas les succursales sises chez nous, ou alors on constatait de plus grandes imprimeries phagocyter de plus petites, pour pouvoir bénéficier de leurs carnets d'adresses de clients.

Mais ces dernières années et en ce début 2024, le Valais des Médias par l'entremise de son entreprise majeure, qui a aussi des sites sur Vaud et Neuchâtel a fait son entrée sur le marché des licenciements collectifs ou au compte-gouttes. Tout d'abord en dégradant de manière régulière les conditions de travail de ses ressources principales, son personnel, et ceci sans aucunes compensations, puis tout dernièrement et licenciant plusieurs dizaines de personnes, sur le plan romand dont une majorité en Valais. Je ne vais pas me permettre de douter des raisons qui ont poussé sa direction générale à devoir faire des coupes drastiques. Les pertes sur le marché de la publicité, et la concurrence des médias électroniques quant au type d'informations que de plus en plus de personnes choisissent, ont mis à mal la santé financière du groupe, qui cherche des alternatives pour garder la tête hors de l'eau. La décision de l'Etat du Valais de cesser la parution du Bulletin officiel, dans sa version papier et numérique, après plus de 60 ans à Sion, pour déléguer la version uniquement numérique, au SECO, a été très probablement le coup fatal. Merci le canton.

Ce qui me chagrine au plus haut point sont les méthodes discutables qui ont été utilisées pour choisir, mais surtout annoncer aux futurs chômeuses et chômeurs, qu'elles et ils feraient partie de la charrette.

Et le dédain qui a été exprimé face aux Syndicats, qui, je le rappelle ici, sont des partenaires sociaux, dénote un manque de professionnalisme des chargés de ces tâches ingrates.

Mais peut-être que la pression était-elle aussi trop forte pour eux ?

Mon téléphone n'a cessé de m'annoncer tristesse et désarroi cette semaine-là...

Courage les amiEs.



*« Si le chien doit être abandonné, nul besoin d'aller raconter qu'il a la gale. »*

Jean-Pierre Bodrito

# Rapport SSP



*Syndicat des Services Publics  
Secrétariat du Valais*

*Le SSP s'engage pour des services publics de qualité et des prestations accessibles à tous. Santé et soins, formation, sécurité sociale, transports, énergie, eau, communications, protection de l'environnement, sécurité, équipements liés à la culture et aux loisirs sont les garants d'une société durable et équitable et des facteurs déterminants pour l'économie et pour la cohésion sociale et interrégionale. Alors que le néo-libéralisme attaque sans relâche cette organisation de la société, les services publics doivent continuer à montrer l'exemple et barrer la route aux logiques de la concurrence et de l'arbitraire. En Valais, le secrétariat du SSP couvre essentiellement des secteurs santé, social, enfance, professeurs de musique, hydro-énergie, administrations. En 2023, le nombre de membres du SSP Valais est resté stable et les finances du secrétariat se portent bien.*

CCT dont le SSP est signataire :

HVS : CCT HVS-SSP-SCIV-SYNA- ASI (ASI depuis 2020)

HRC : CCT HRC-SSP-SCIV-SYNA-ASI

Hydro Exploitation

Institutions sociales :

CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les éducateurs/-trices

CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les maîtres-sses socio-professionnel-le-s

## **Congrès SSP, Locarno, novembre 2023**

Ce congrès qui a lieu chaque 4 ans, a permis de définir et confirmer les options stratégiques par l'adoption d'un texte d'orientation, dont les priorités peuvent se résumer ainsi : rattrapage du pouvoir d'achat, mis à mal par l'inflation et les hausses de salaires insuffisantes des dernières années ; mobilisation pour l'initiative en faveur d'une treizième rente AVS ; proposition à l'USS du lancement d'une nouvelle initiative pour une caisse maladie unique.

Plusieurs résolutions ont également été adoptées et quelques procédures administratives ont été modifiées. Le congrès vise également à procéder aux élections des instances et en 2023, à celle d'un nouveau président, Christian Dandrès, succédant à Katharina Prelicz-Huber, remerciée par une longue standing ovation pour son engagement. Plus tôt dans l'année, une nouvelle secrétaire générale, Natascha Wey, avait remplacé Stefan Giger. Le congrès a fait la part belle aux luttes menées récemment en Suisse, mais aussi à l'étranger avec notamment l'exposé de Christian McAnea, président du syndicat britannique du service public Unison, centré sur le mouvement de grève dans la santé au Royaume-Uni.

## Santé

**Hôpital Riviera-Chablais (HRC)** : nombreux dossiers individuels et collectifs et négociations portant sur une amélioration des salaires des classes les plus basses sur la classification des fonctions.

### Hôpital du Valais (HVS)

Les discussions entre partenaires sociaux ont porté notamment sur la mise en œuvre d'une nouvelle classification des fonctions, censée apporter de la transparence et de l'équité ; nous suivons ce dossier de près, à travers un groupe de travail ad hoc.

En décembre 2022, par ailleurs, une majorité des député-e-s du Grand Conseil a soutenu un amendement visant à améliorer les conditions salariales du personnel HVS, en alignant les salaires non pas sur un benchmark national mais sur les salaires des hôpitaux Riviera Chablais et de Thoune. Une enveloppe de 7 millions a été votée et s'ajoute à une première augmentation des salaires des soignant-e-s (+ 1'000 frs/ an) à partir de juillet 2022.

Indexation des salaires pour 2023 : HRC +1.8, HVS 2.8% ( à titre de comparaison, ce sera l'inverse en 2024 : HRC +1.8%, HVS +1.5%) en sus des annuités octroyées à celles et ceux qui sont concerné-e-s, selon la grille salariale. A relever : dans la CCT HVS, le congé paternité passe de 10 à 15 jours, payés à 90%.

### CMS-EMS

Nous y sommes, enfin, grâce à une volonté politique sans faille et des financements cantonaux : après 18 mois de travail, la nouvelle CCT pour les soins de longue durée a vu le jour. Elle fusionne les statuts associatifs de l'AVALEMS (Association des EMS et du GVCMS (Groupement des CMS) en retenant les dispositions les plus favorables et concerne l'ensemble des personnels des EMS et CMS du canton, soit près de 7'000 personnes, toutes professions confondues. Les organisations de soins à domicile privés ne sont pas concernées par cette CCT. La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2024, une date toute symbolique !

*Communiqué de presse conjoint du Canton du Valais, Avalems, Groupement des CMS, SSP, SCIV, Syna, ASI, du 22 janvier 2024 : Conditions de travail du personnel des EMS et CMS Convention collective de travail pour le personnel des soins de longue durée*

#### Extraits :

Le canton du Valais franchit une nouvelle étape dans la mise en œuvre de l'initiative populaire fédérale pour des soins infirmiers forts avec la signature d'une convention collective de travail (CCT) pour le domaine des soins de longue durée (EMS et CMS) en Valais. Suite aux travaux d'une commission nommée par le Conseil d'Etat, une « CCT du personnel des soins de longue durée » a été élaborée et signée par les partenaires sociaux. Le montant financé par les pouvoirs publics en 2024 se monte à 6.1 millions de francs et fait partie du plan de mesures décidé par le Conseil d'Etat pour les années 2023 à 2025 dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative populaire fédérale pour des soins infirmiers forts dont le coût total s'élèvera à 42 millions de francs. L'entrée en vigueur de la CCT est prévue pour le 1<sup>er</sup> mai 2024. En 2022, le Grand Conseil a accepté le postulat 2021.05.160 « Gesamtarbeitsvertrag im Gesundheitsbereich » qui signalait des conditions de travail et de salaire différentes pour le personnel soignant des hôpitaux, des établissements médico-sociaux (EMS) et des centres médico-sociaux (CMS). Il invitait le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC) à constituer une commission chargée de mettre en œuvre une convention collective de travail (CCT) pour le domaine des soins en Valais.

#### Résultats et principales mesures de la CCT

À la mi-2023, la commission a présenté au Conseil d'Etat, puis à la Fédération des communes valaisannes, un rapport complet détaillant les impacts financiers et les hypothèses retenues pour la mise en œuvre de la CCT du personnel de soins de longue durée :

- tout le personnel des EMS et CMS, quels que soient le secteur d'activité et le métier considéré, entre dans le champ d'application d'une nouvelle CCT (hormis les fonctions de direction, les apprentis ainsi que les stagiaires) ;

- l'harmonisation concerne à la fois les classifications des fonctions, la grille salariale et les statuts du personnel : déplaçonnement des heures de piquet, harmonisation de la rémunération du travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés, harmonisation des jours fériés et chômés, harmonisation du nombre de semaines de congé en cas de maternité, du nombre de jours de formation et du nombre de jours de vacances ;
- les conditions retenues sont les plus favorables de l'AVALEMS ou du GVCMS, pour autant qu'elles ne dépassent pas celles de la CCT de l'Hôpital du Valais ;
- le rapprochement de la « CCT du personnel des soins de longue durée » avec celle de l'HVS, conformément à la volonté exprimée du postulat, sera effectué dans une deuxième étape.

Une année après le début des travaux et des négociations, la CCT a été signée par les partenaires sociaux. Son entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> mai 2024. Le montant prévu pour sa mise en œuvre se monte à 7.34 millions de francs, dont 6.1 millions à charge des pouvoirs publics et fait partie du plan de mesures de 42 millions de francs décidé par le Conseil d'Etat pour les années 2023 à 2025 dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative populaire fédérale pour des soins infirmiers forts.

#### Prochaines étapes

Fruit d'une excellente collaboration et d'une volonté commune des parties patronales et syndicales et des pouvoirs publics, cette signature constitue une première étape importante en vue d'une harmonisation des conditions de travail pour tout le domaine des soins du canton. Les travaux de la commission reprendront dès ce printemps en vue de rapprocher de manière échelonnée la « CCT du personnel des soins de longue durée » avec celle de l'Hôpital du Valais.

## EFAS

Fin 2023, le parlement fédéral a décidé de privatiser la santé par la petite porte, en adoptant une modification de la LAMAL portant sur un financement uniforme des prestations ambulatoires et stationnaires de l'assurance maladie (EFAS). Le SSP, s'y opposant, a lancé un référendum début janvier 2024.

*Article repris de notre journal syndical Service Public, édition du 26 janvier 2024*

La loi sur l'assurance-maladie (LAMal) sous sa forme actuelle est entrée en vigueur en 1996. En 2007, les règles de financement des hôpitaux ont été modifiées dans la loi. Les cantons sont depuis contraints de contribuer au financement des divisions communes des cliniques privées. Cette réforme provoque d'immenses dégâts dans les hôpitaux publics, notamment parce qu'une partie de l'argent public file dans le secteur privé. Fin 2023, une nouvelle réforme, connue par son acronyme alémanique EFAS ou, en français, Financement uniforme des prestations, a été votée. Elle change encore les règles du jeu.

#### QU'EST-CE QUI CHANGE AVEC LA RÉVISION DE LA LAMAL ?

Toute révision de la LAMal est forcément compliquée, car le système de santé et son financement en Suisse sont compliqués aussi. Pour comprendre, il faut revenir sur le système de santé suisse tel qu'il est financé aujourd'hui:

- Nos primes, qui sont encaissées par les caisses-maladie, financent l'ensemble du système, mais à différents pourcentages qui dépendent du secteur de soins concerné.
- En plus des caisses-maladie, les cantons financent les hôpitaux par l'impôt. Cette part de financement est importante dans ce secteur car les cantons couvrent au moins 55% des dépenses de soins.
- Dans les EMS et les soins à domicile, les cantons contribuent également aux dépenses, avec des parts importantes, variant d'un canton à l'autre. De manière générale, les cantons participent au moins autant que les caisses-maladie au financement de ces soins dits de longue durée.
- Les malades et résident-e-s versent au surplus des participations aux coûts pour tous les soins, la fameuse quote-part. Le mode de financement social est celui qui est à charge des cantons, puisqu'il est alimenté par le système des impôts. Tant les primes que les participations ne tiennent nullement compte de la capacité financière. Avec EFAS, l'entier des institutions de santé sera financé selon une clé unique: les caisses-maladie devront financer 73,1% des dépenses de santé. Les cantons se contenteront de financer 26,9% des dépenses. Une clé de répartition qui indique clairement de quel côté va pencher le rapport de force.

#### QUI GÈRE LES MILLIARDS POUR LE FINANCEMENT DU SYSTÈME DE SANTÉ ?

Avec EFAS, les caisses-maladie s'organisent dans une institution commune – une fondation – qui va encaisser les montants versés par les cantons (environ 11 milliards) et les milliards de nos primes. Cette institution va fonctionner comme une forme de caisse unique aux mains des assureurs.

#### DES PRIMES D'ASSURANCE ENCORE PLUS CHÈRES AVEC EFAS

L'autre modification importante de cette révision est liée à la suppression d'un mécanisme limitant la participation aux frais par les assuré-e-s. Aujourd'hui, la LAMal prévoit un plafonnement de la contribution des primes aux soins de longue durée (EMS et soins à domicile). Ce plafonnement fait que les cantons ont une responsabilité financière supplémentaire : ils doivent prendre en charge les dépenses dites « résiduelles ». La révision EFAS supprime simplement ce plafonnement : les assuré-e-s devront en conséquence contribuer davantage aux frais des prestations de soins. Enfin, il faut savoir que cette révision, selon les chiffres fournis par les assureurs regroupés chez santésuisse, ne va pas freiner l'augmentation des primes, mais au contraire l'accélérer.

#### EFAS MENACE LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnels de santé sont à bout de souffle depuis des années car on économise sur leur dos systématiquement, ce qui menace aussi la santé et la sécurité des patient-e-s. Avec EFAS, cette pression va encore s'accroître, dans la mesure où les dotations de personnel et les salaires seront forcément des leviers d'économies.

#### EFAS MENACE LA QUALITÉ DES SOINS

EFAS confère aux caisses-maladie un pouvoir énorme dans le système de santé. À l'avenir, elles géreront l'entier des contributions financières des cantons et des primes, et détermineront comment ces montants sont distribués pour les prestations de soins. La suite : orientation de notre système de santé vers le profit, des cantons qui pourront économiser encore davantage pour les soins de base dans les hôpitaux publics, les EMS et les soins à domicile. Répondre aux besoins des patient-e-s ne sera décidément plus la priorité.



NON à EFAS, un projet antisocial qui augmente les primes d'assurance-maladie, dégrade les conditions de travail des personnels de santé et nuit à la qualité des soins

### Social et enfance

Affaires courantes et réflexions sur la création d'une CCT pour le domaine de l'accueil des enfants. Le secteur des structures d'accueil des enfants en âge pré-scolaire souffre en effet de l'absence d'une CCT cantonale, ou au moins d'un contrat-type, qui permettrait d'éliminer les importantes disparités entre structures et le manque de transparence quant aux conditions de travail et mécanismes salariaux déterminés par les communes. Il est nécessaire de garantir un accueil de qualité aux enfants fréquentant les structures et d'améliorer les conditions de travail du personnel : EDE (éducateurs/éducatrices de l'enfance), ASE (assistant-e-s socio-éducatifs-ves) et auxiliaires à travers une revalorisation des salaires - très bas en regard des parcours de formation des EDE et des ASE -, du maintien de taux d'encadrement et autres normes, de la prise en considération de spécificités du métier, par exemple la nécessité de prévoir du temps de travail « hors enfants ».

### Energie

#### Convention collective Hydro Exploitation SA

En 2019, le contrat-type existant a été remplacé par une convention de travail, signée pour une période de 3 ans puis renouvelée en 2023 pour 3 ans. Pour la période 2023-2025, des avancées ont pu être obtenues soit dans la CCT, soit dans le règlement d'entreprise discuté avec la commission du personnel, notamment un jour chômé supplémentaire, des jubilaires additionnels à 5 ans et à 40 ans d'activité. Indexation des salaires : +2.5% dont 1.8% en part générale.

## Femmes

Soutien à la manifestation du 14 juin, encore une fois très réussie, et profitons-en pour féliciter le Collectif féministe valaisan, qui perdure, se renforce et propose de nombreuses actions et événements tout au long de l'année.

Nous continuerons à défendre les intérêts des femmes et des travailleuses dans tous les domaines, notamment pour des meilleures conditions de travail, hausses des salaires précaires, amélioration des rentes, protection de la grossesse et de la maternité, contre les licenciements au retour de congé maternité, pour des solutions de prise en charge des enfants, contre le sexisme et le harcèlement, contre les violences domestiques et de genre (liste non exhaustive).

## Campagnes menées en 2023

Pour une hausse des salaires, à travers des actions diverses dans les cantons, mobilisations, pétitions, négociations.



Pour une 13<sup>ème</sup> rente AVS .... Et victoire le 3 mars !



## Secrétariat

Le SSP Valais est constitué d'une secrétaire syndicale et d'un secrétaire administratif. En 2023, Julien Berthod a remplacé Lara Kalbermatten. Son poste est appelé à évoluer vers une fonction hybride, administrative et politique/dossiers.

Site internet <https://valais.ssp-vpod.ch/>

page Facebook <https://www.facebook.com/SSPValais>

ssp\_valais sur Instagram

Natalie D'aoust-Ribordy