Point 1: Salutations/ouverture de la 11e AG 2025

L'assemblée générale de cette année s'est tenue à Kirchberg SG par un temps printanier idéal.

La tradition veut que notre chant du boucher soit interprété en ouverture de l'assemblée générale. Cette année encore, les participants ont chanté « leur » chant avec fierté et assurance.

Rolf Brändle a souhaité la bienvenue aux participants au nom de la section de Wil.

Albino Sterli : « J'aurais aimé souhaiter la bienvenue à nos membres d'honneur Paul Krähenbühl et Alois Arnet.

Malheureusement, Paul est décédé peu avant l'assemblée générale de l'année dernière, dont nous avons rendu compte.

C'est avec une grande tristesse et un profond respect que nous disons adieu à notre membre d'honneur Alois Arnet, décédé le 5 octobre 2024 à l'âge de 81 ans.

Alois Arnet a rejoint la section MPV de Hochdorf le 1er janvier 1962 à l'âge de seulement 18 ans. Très tôt, son engagement exceptionnel et ses qualités de leadership se sont manifestés lorsqu'il a pris la présidence de la section de Hochdorf de 1968 à 1974. Son transfert à la section de Zurich Ville en 1974 a marqué le début d'une nouvelle ère, où il a continué à jouer un rôle important. Il a dirigé la section de Zurich Ville de 1975 à 1980 et de nouveau de 1989 à 1990, agissant toujours avec clairvoyance et détermination.

En tant qu'assesseur au comité directeur de 1978 à 1981 et à la direction de l'association de 1981 à 1990, il a apporté son expertise et sa pensée stratégique. De 1990 à 2002, il était président de l'ASPB avec grand succès, laissant des traces durables.

Alois Arnet n'était pas seulement un défenseur infatigable des droits des travailleurs, mais aussi une personne impressionnante par sa convivialité, ses vastes connaissances et son ouverture aux nouveautés. Sa persévérance et sa capacité à trouver des compromis, associées à une grande fierté professionnelle et à des compétences organisationnelles exceptionnelles, en ont fait une personnalité remarquable. Il était un modèle pour beaucoup et laisse un vide difficile à combler.

Nous sommes reconnaissants pour son dévouement inlassable et ses contributions précieuses qui ont positivement influencé la vie de nombreuses personnes. Avec une profonde gratitude et une grande estime, nous disons adieu à Alois Arnet. Son héritage vivra dans nos cœurs et nous rappellera toujours l'importance de se consacrer au bien-être des autres.

Il va de soi que je salue la Direction de l'association, à savoir Ernesto Campisi, Natalie Hugentobler, Paul Santschi und Fabrice Donzallaz. Sebastian Hambloch et

Beni Füllemann ont renoncé à leurs mandats lors de l'assemblée générale de cette année pour des raisons personnelles. Je les remercie tous les deux pour leur excellente collaboration durant leur mandat.

Je souhaite la bienvenue aux membres présents des associations des entreprises.

Je souhaite la bienvenue à Esther Wildi, Manuela Bichsel et Emanuele Gambina, membres de la Commission de Gestion CG

Comme à notre habitude les membres absents, même si excusés, ne seront pas mentionnés nommément.

Je remercie aussi vivement la section Wil qui se charge de l'organisation de l'AG de ce jour.

Et pour terminer je salue Tanja Wehrli, notre très appréciée responsable de l'administration au Secrétariat, et notre Directrice Giusy Meschi. »

Point 2: Election des scrutateurs

« Tout d'abord je constate que l'invitation à l'Assemblée générale 2025, l'ordre du jour, le Rapport annuel et les comptes annuels 2024 ont été envoyés dans les délais à chaque membre via ASPB Info.

Comme scrutateurs nous proposons et confirmons par applaudissements:

1. *Stefan Bernet*
2. *Balz Rutz*

Le nombre des voix est déterminé à l'art. 23, alinéa 7, des statuts valables depuis le 18.5.2014. Les décisions de l'Assemblée générale se prennent à la majorité des voix. Aussi bien les membres de la CG que ceux du Comité directeur votent également. En cas d'égalité des voix, celle du Président de l'association ou de son représentant est prépondérante. Les votes reçus par correspondance sont également comptés.

***161** voix sont représentées. Elles se composent comme suit:*

53 voix de personnes présentes, en comptant la direction et la CG ainsi que les délégués

108 votes soumis par correspondance

Conformément à l'art 23, alinéa 12 des statuts, l'Assemblée générale atteint le quorum avec les voix des participants présents et celles soumises par correspondance.

*Avec un total de **161** voix, la majorité est de **82** voix.*

Point 3: Approbation du procès-verbal de la 10e AG de l'ASPB 2024

Le procès-verbal a été publié dans ASPB Info 3-2024, et il est disponible sur le site internet de l'ASPB.

Le point 3 est approuvé.

Point 4: Hommage aux membres décédés

C'est par une minute de silence que nous rendons hommage à nos membres décédés tels que mentionnés pour l'année 2024.

Point 5: Approbation du Rapport annuel 2024

Point 6: Approbation des comptes 2024 et décharge donnée aux différents organes

Point 6.1 compte annuel de l'ASPB 2024 – bénéfice Fr. 356'151.09

Point 6.2: compte annuel de la Fondation P + PS 2024 – bénéfice Fr. 16'175.20

Point 6.3: Approbation du rapport de vérification de la CG et de la Ostschweizerische Treuhand AG à la 11e Assemblée générale 2025 concernant les activité et les finances de l'Association et de la Fondation P + PS

Point 7 : Détermination de la cotisation pour 2026

Point 8 : Election de l'organe de révision OTG pour 2025

"Tous les points de l'ordre du jour ont été adoptés à une large majorité et la décharge a été accordée aux organes pour les comptes annuels de 2024."Point

9: Remise de l'Insigne d'or

Andreas Banz a reçu l'insigne d'or pour 20 ans d'adhésion à l'ASPB avec gratitude et sous les applaudissements."

Normalement, le point 10 de l'ordre du jour, le message du président, aurait dû suivre. M. Sterli a saisi l'occasion pour sensibiliser les personnes présentes à l'avenir de notre assemblée générale, à son importance et à la participation qu'elle mérite"

« Chers membres,

L'Assemblée générale est le moment clé où nous nous réunissons en tant qu'association pour prendre des décisions importantes et façonner activement l'avenir de notre profession. Elle ne constitue pas seulement un acte formel, mais est aussi l'expression de notre responsabilité et de notre engagement communs.

Cependant, la réalité est préoccupante: la participation est faible, y compris parmi ceux qui, en tant que présidentes ou présidents de section, devraient jouer un rôle exemplaire. Pourtant, la date est annoncée bien à l'avance, souvent un an à l'avance. Lorsque même nos représentants élus sont absents, quelle image cela renvoie-t-il à nos membres?

Dans le même temps, le nombre élevé de votes par correspondance montre que le désir de s'impliquer existe bel et bien, mais sous une autre forme. Cela soulève des questions fondamentales: l'Assemblée générale est-elle encore un événement apprécié ou juste une obligation que l'on préfère accomplir facilement par vote postal? Et si c'est le cas, ne devrions-nous pas envisager une transition complète vers le vote par correspondance?

Mais quelles seraient les conséquences sur notre cohésion? Comment pouvons-nous préserver les échanges directs, les discussions en personne et l'identité de notre association? Serait-il pertinent d'introduire des formats numériques ou régionaux?

Nous vous invitons chaleureusement à débattre ouvertement et sincèrement de ces questions avec nous. La direction de l'association est prête à tirer des mesures concrètes de vos retours, mais pour cela, nous avons besoin de vos voix, de vos opinions et de vos idées ».

Plusieurs interventions ont suivi, correspondant aux résultats de l'enquête de l'année dernière. Nos membres souhaitent toujours se réunir personnellement pour l'Assemblée générale.

***Point 10 : Message du président** *"C'est avec soulagement et joie que je partage la nouvelle : après de longues et intenses négociations, la nouvelle convention collective de travail (CCT) 2027 a été approuvée par les partenaires sociaux. Lors des préparatifs des négociations, l'une des thématiques abordées était la réduction de la semaine de travail.*

Avant de commencer, permettez-moi de clarifier une chose : aujourd'hui, je ne vais pas vous offrir une semaine de quatre jours. Mais je vous promets que nous allons examiner si elle mérite une place sur notre liste de souhaits – ou si elle s'avère être un cadeau étonnamment coûteux dont nous n'avons pas réellement besoin.

Le monde évolue rapidement, et parfois, nous avons l'impression d'être des acrobates cherchant à tout garder en équilibre.

En tant que président de l'ASPB, mon rôle ne se limite pas à marcher sur le fil, mais aussi à regarder en bas et à m'assurer que le filet est assez solide pour amortir toutes les éventualités.

Avec cette pensée en tête, je vous invite aujourd'hui à explorer avec moi divers scénarios. Nous ne trouverons peut-être pas de réponses définitives, mais nous pouvons poser les bonnes questions et envisager de nouvelles possibilités.

*Approchons cette analyse sans œillères et avec un esprit clair."**

La semaine de 4 jours à 43 heures dans la branche carnée – une utopie?

Introduction

Le monde du travail est en constante évolution, étant entendu que l'aspiration à un meilleur équilibre travail-vie privée et flexibilité gagne toujours en importance. Le modèle de la semaine de 4 jours attire ainsi un grand intérêt car elle offre des possibilités d'augmenter la productivité aussi bien que d'améliorer également la qualité de vie des collaborateurs. Dans la branche carnée en particulier, marquée par d'importantes exigences en matière de production et des défis logistiques spécifiques, il convient de se demander dans quelle mesure un tel changement serait réaliste et rationnellement réalisable. L'objectif de ce document est d'analyser les avantages et les inconvénients d'un modèle de semaine à 4 jours, avec une durée de 43heures hebdomadaires, et de fournir des recommandations pour une mise en œuvre réussie.

Etude préliminaire: importance des trois jours libres

Il est important de souligner que le jour libre supplémentaire – qui est l'objectif de la semaine de 4 jours – peut, mais ne doit pas absolument toujours être compris ***comme un week-end prolongé****. Ces trois jours libres sont un élément fixe de ce modèle de temps de travail et ne devraient pas automatiquement être interprétés comme du temps libre ou de repos. En lieu et place, la structure de la semaine de 4 jours exige que les heures de travail quotidiennes soient organisées de telle sorte que, pendant les jours restants, on maintienne la totalité du temps de travail de 43 heures hebdomadaires. Une communication et des attentes claires sont décisives si l'on veut éviter les malentendus et donner aux collaborateurs une idée claire de ce que serait l'organisation du travail.*

Avantages de la semaine de 4 jours

1. ***Hausse de la satisfaction des travailleurs***
   Une semaine de travail raccourcie peut augmenter la satisfaction des collaborateurs dans la mesure où elle leur permet plus de temps pour le repos, la famille et les intérêts personnels.
2. ***Hausse de la productivité***
   Les études montrent que des collaborateurs reposés travaillent souvent plus efficacement. Une semaine de 4 jours pourrait ainsi conduire à une hausse de la productivité globale.
3. ***Avantage compétitif***
   Un modèle d'horaire compétitif peut positionner une entreprise comme un employeur attrayant, ce qui peut être un avantage pour le recrutement et la fidélisation de talents.
4. ***Avantages en matière de santé***
   Un équilibre travail-vie privée permet de diminuer le risque de «burn-out» et d'autres problèmes de santé. Plus de temps libre favorise la santé physique et psychique.

Les défis de la semaine de 4 jours

1. ***Forte pression niveau production***
   Les exigences dans la branche carnée sont élevées, et une diminution des journées de travail pourrait avoir une influence négative sur la capacité de production.
2. ***Surcroit de travail les jours de production***
   Avec une semaine de 4 jours, les heures de travail doivent être réalisées pendant les jours restants, ce qui entraîne des journées plus longues et peut augmenter le stress des collaborateurs.
3. ***Besoin de plus de personnel***
   Afin de pouvoir répondre aux attentes de production il pourrait être nécessaire d'engager du personnel supplémentaire, ce qui ferait augmenter les coûts de personnel.
4. ***Défis logistiques***
   Le passage à de nouveau plans de tournus et de production nécessite des adaptations organisationnelles considérables qui peuvent provoquer de l'inefficacité dans les premiers temps.

Avantages et inconvénients pour les travailleurs

Avantages

- ***Moins de stress et de burnout:*** *avec un week-end plus long les collaborateurs ont plus de temps pour se reposer, ce qui peut permettre une meilleure santé psychique.*
- ***Flexibilité:*** *les collaborateurs pourraient réagir avec plus de flexibilité à leurs préoccupations personnelles, ce qui améliore considérablement la qualité de vie.*
- ***Meilleure cohésion dans l'équipe:*** *un modèle de travail commun sur 4 jours peut favoriser les échanges et la collaboration dans l'équipe.*
-

Inconvénients

- ***Temps de travail plus longs au quotidien:*** *les journées de travail plus longues pourraient s'avérer une charge pour certains collaborateurs. Ces journées de travail plus longues sont-elles compatibles avec la vie de famille? (Il faut prendre en compte la problématique des jardins d'enfants, mamans de jour, etc.).*
- ***Insécurité concernant les heures supplémentaires:*** *les exigences élevées les jours de production pourraient entraîner des heures supplémentaires inattendues.*
-

Avantages et inconvénients pour les employeurs

Avantages

- ***Fidélisation des collaborateurs:*** *une organisation attrayante du temps de travail peut contribuer à diminuer la fluctuation et augmenter la satisfaction des collaborateurs.*
- ***Augmentation de l'efficacité:*** *des collaborateurs reposés sont souvent plus productifs, ce qui pourrait avoir des effets positifs sur les résultats de l'entreprise.*
-

Inconvénients

- ***Augmentation des frais de personnel:*** *il pourrait être nécessaire de recruter du personnel supplémentaire pour maintenir les capacités de production avec la semaine de travail raccourcie.*
- ***Complexité logistique:*** *le passage à de nouveaux plans de tournus et de production peut s'avérer coûteux et prendre du temps.*

Action attendue de l'association professionnelle ASPB

1. ***Effectuer une enquête auprès des membres:*** *il faut enquêter activement sur les préoccupations et les besoins des membres et les inclure dans la discussion.*
2. ***Lancer des projets pilote:*** *réaliser des phases test dans des entreprises sélectionnées afin d'acquérir des expériences pratiques et effectuer des adaptations.*
3. ***Encourager des solutions technologiques:*** *il faudrait encourager les investissements dans l'automatisation et les outils de planification numériques afin de baisser la pression sur la production.*
4. ***Dialogue ouvert avec les employeurs:*** *rechercher les échanges avec les employeurs afin d'élaborer des solutions communes qui soient à la hauteur des besoins de tous les concernés.*
5. ***Revendiquer des mesures de formation:*** *promouvoir les programmes de formation afin de préparer les collaborateurs au changement et éliminer les craintes.*

J'en viens à la conclusion

L'introduction d'une semaine de 4 jours avec 43 heures dans la branche carnée apporterait aussi bien des opportunités que des défis considérables. A ce sujet il faut veiller en particulier à ce que les trois jours libres fassent intégralement partie de l'organisation du travail et qu'ils ne soient ***pas toujours compris comme un week-end prolongé****. Avec une planification soigneuse et des idées innovantes, le modèle peut contribuer à augmenter la satisfaction des collaborateurs et, dans le même temps, rehausser l'efficacité dans la production. L'ASPB, en sa qualité d'association professionnelle, est prête à s'impliquer activement dans la préparation de ce processus pour assurer une mise en œuvre aussi solide que possible. Dans la mesure où tous les concernés sont impliqués dans le dialogue, on peut développer un modèle d'horaire de travail adéquat et orienté vers l'avenir qui corresponde aux besoins de la branche et de nos membres.*

L'ASPB, votre association professionnelle, s'y prépare!

Point 11: varia

« Comme vous le savez, Mme Meschi et moi-même démissionnerons de l'ASPB lors de l'Assemblée générale annuelle de 2026. De plus, le nouveau président de notre association sera élu et le successeur de Giusy Meschi sera présent à l'Assemblée générale pour la première fois.

Ce sont là de bonnes raisons supplémentaires de réserver la date de la 12e Assemblée générale annuelle en 2026.

Donc, rendez-vous le dimanche 17 mai 2026, dans mon canton des Grisons.

Un dernier merci à la section de Wil, qui a organisé l'Assemblée générale annuelle d'aujourd'hui.

Nous sommes heureux de vous inviter au repas et prendrons en charge les frais de ce déjeuner et des boissons non alcoolisées (à l'exception des spiritueux).

Je déclare officiellement la 11e Assemblée générale annuelle de 2025 close et vous remercie encore pour votre participation. Bon appétit !

Pour le procès-verbal

Giusy Meschi

Directrice ASPB

Zurich, le 05 juin 2025