

Plus de sécurité pour les employé-e-s plus âgés

– La CCT MEM offre les bases d’une meilleure protection contre le congé –
[Page 4A](#)

– De nouvelles perspectives de formation grâce à la MEM-Passerelle 4.0 –
[Page 6A](#)



Une rente qui ne suffit pas pour vivre

Pourquoi l’initiative AVSx13 est si importante – [Page 3A](#)

COVID-19 et société

La pandémie accroît les inégalités – les effets sont dramatiques – [Page 8A](#)

Meilleure protection des travailleuses et travailleurs de l'industrie

Après les licenciements collectifs survenus chez General Electric et la vente de Lonza-LSI à deux sociétés financières étrangères, une politique industrielle digne de ce nom est plus que jamais d'actualité pour mieux protéger les emplois dans l'industrie (p. 2A, p. 7A). La politique doit également intervenir en faveur des rentes AVS: toute personne mérite une bonne rente après une vie de travail (p. 3A). Gros plan sur la crise du COVID-19: analyse économique (p. 8A) et point de vue d'un représentant du personnel d'Unia de la branche brassicole (p. 10A). Pendant la crise, les travailleuses et travailleurs âgés ont payé un lourd tribut au chômage. Il est d'autant plus important que l'employeur exerce son devoir de sollicitude envers les seniors (p. 4A). Ce n'est pas tout: dans une industrie en rapide transformation, la MEM-Passerelle aide les adultes professionnellement actifs à rester employables (p. 6A). Et depuis 2021, les pères travaillant dans l'industrie ont droit à 10 jours de congé de paternité (p. 12A).

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Manuel Wyss
Rédaction et Design komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebfeld
Annonces teresa.matteo@unia.ch
Photos Shutterstock (p. 1A, 5A, 7A, 9A), Manu Friederich (p. 2A), AVSx13 (p. 4A), Strike for future (p. 7A), Heineken Schweiz (p. 10A), komform (autres).
Traduction Sylvain Bauhofer (français), Monica Tomassoni (italien), Scott Translations (anglais).
Input Industrie Le journal pour les membres syndiqués de l'industrie paraît quatre fois par année. Tirage: 45 000 exemplaires. Le prix de vente est compris dans la cotisation de membre. Des abonnements à l'année (à 20 CHF) de même que des numéros individuels (à 5 CHF) peuvent être commandés auprès de l'éditeur.

22 mars 2021

© 2020 komform (www.komform.ch)



Résistance fructueuse: 140 emplois maintenus

Les salarié-e-s de General Electric et leur représentation du personnel ont combattu avec succès les suppressions d'emplois. Un tel conflit montre une fois de plus l'importance d'une véritable politique industrielle.

Le géant américain General Electric (GE) a créé une onde de choc l'automne dernier, en annonçant des licenciements dans plusieurs divisions. Chez GE Grid à Oberentfelden, 562 emplois sur 619 (temporaires compris) devaient disparaître et chez Gas Power à Baden, il était question de supprimer 84 postes. En ne respectant pas ses engagements, GE a suscité l'indignation des employé-e-s et même du monde politique qui, jusque-là, n'avait jamais averti le géant américain qu'il devait ériger en priorité le maintien de ses effectifs. Alors même qu'en 2015, GE avait repris plus de 5000 salariés en Suisse.

«Stop it» – protestations du personnel
Le personnel a réagi. Lors d'une manifestation qui a réuni près 300 salarié-e-s devant le site d'Oberentfelden, ainsi que lors d'assemblées organisées pendant les heures de travail, il a appelé GE à renoncer à ses coupes massives. «L'attitude de GE est tout à fait illogique», explique Thomas Bauer, président de la commission du personnel. «Le groupe ne cherche qu'à faire des économies. Or à chaque vague de suppressions d'emplois, il perd un précieux savoir-faire.» En réalité, les six licenciements collectifs survenus en cinq ans constituent un affront envers des employé-e-s qui exécutent consciencieusement leur travail au quotidien – et qui héritent de tâches supplémentaires à chaque restructuration.

Après deux consultations: maintien de 140 emplois
À l'issue de procédures de consultation très intenses, où la représentation du personnel s'est battue avec acharnement aux côtés d'Unia et des autres associations d'employé-e-s, faisant valoir des propositions concrètes en faveur du maintien des emplois, au moins 119 emplois seront maintenus à Oberentfelden et Baden conservera une vingtaine d'emplois, sur les 84 menacés. La déception est néanmoins réelle de voir toute l'activité de production disparaître d'Oberentfelden – et bien sûr aussi de nombreux emplois partir en fumée.

Prochaines étapes
Outre le plan social généreux pour les personnes licenciées, les discussions se poursuivent sur d'autres mesures de soutien en raison de la situation extrêmement dure sur le marché du travail à cause de la pandémie. La représentation du personnel et Unia appellent ainsi GE à proposer des solutions alternatives aux employé-e-s licenciés, et à prévenir les cas de rigueur. Quant au monde politique suisse, il lui incombe de mener enfin une politique industrielle efficace et de dicter ses conditions aux multinationales, pour éviter que des drames comme celui de GE ne se répètent. En effet, ce n'est pas au personnel de faire les frais des restructurations arbitraires et des mauvaises décisions des directions d'entreprises. ■



Action de protestation devant l'usine GE d'Oberentfelden.

Pour une rente qui permette de vivre

Les rentes perdent de la valeur, alors que le coût de la vie augmente. C'est pourquoi une 13^e rente AVS est nécessaire. La collecte des signatures pour l'initiative AVSx13 se trouve dans la phase finale.

Toute personne mérite une bonne rente après une vie de travail. Or les rentes de l'AVS sont insuffisantes et celles du 2^e pilier n'arrêtent pas de baisser. Il reste ainsi toujours moins d'argent pour faire face à la hausse du coût de la vie. Les femmes sont particulièrement mal loties. Il y a pourtant en Suisse assez d'argent pour des rentes décentes – et pas seulement pour les gros revenus

Besoin de prestations complémentaires
La moitié des personnes qui arrivent aujourd'hui à la retraite ont moins de 3600 francs par mois pour vivre. Les rentes du 2^e pilier ont dégringolé ces dix dernières années. La baisse atteint 8 % en moyenne, et la tendance s'accélère – tandis que les loyers et les primes-maladie augmentent. La situation est devenue intolérable pour beaucoup de retraité-e-s. Une personne sur dix a besoin de prestations complémentaires dès la retraite, parce que les rentes ne suffisent pas pour vivre. Pourtant, la Constitution prévoit depuis près de 50 ans que les rentes doivent couvrir le minimum vital.

Discrimination des femmes
La situation des femmes est particulièrement précaire. Une sur trois n'a pas de 2^e pilier. Et

quand elles ont une caisse de pensions, leur rente du 2^e pilier est en moyenne la moitié de celles des hommes, car leur parcours de vie est plus souvent marqué par des coupures professionnelles, par du travail à temps partiel et des salaires plus bas. Une augmentation de l'AVS leur profiterait directement, car c'est le pilier le plus solidaire de la prévoyance professionnelle, qui reconnaît par exemple le travail non rémunéré de soins aux proches, généralement accompli par les femmes.

Que demande l'initiative AVSx13?
La 13^e rente AVS vise à compenser le démantèlement des rentes des dernières années. L'initiative lancée par les syndicats, avec le soutien d'un large comité, exige l'introduction d'un supplément du même montant que la rente AVS perçue chaque mois. Presque tout le monde percevra ainsi un 13^e salaire. D'où une augmentation de la rente AVS mensuelle de 8,33 %. La rente AVS minimale bondirait de 1185 à 1284 francs (+99 fr.) et la rente maximale de 2370 à 2567 francs (+197 fr.). En raison du caractère redistributif de l'AVS, ce sont les bas et moyens revenus qui en profiteront le plus. C'est une question de solidarité: toute personne mérite après une vie de travail une rente qui lui permette de vivre décemment à la retraite. ■



..... ?
Pour en savoir plus:
www.avsx13.ch

Signez maintenant!
Sur la feuille de signatures annexée ou sous avsx13.ch
L'initiative a besoin de 100 000 signatures valables pour aboutir. Toute personne mérite une bonne rente après une vie de travail!

Devoir de diligence accru vis-à-vis du personnel âgé

Une perte d’emploi subie peu avant la retraite a de graves conséquences. La CCT de l’industrie MEM offre des bases en vue d’une meilleure protection des travailleuses et travailleurs âgés de l’industrie.

Monsieur Kurth (nom modifié), âgé de 62 ans, travaillait depuis 24 ans dans une entreprise bernoise de construction mécanique, quand il apprend son licenciement. Les patrons sans scrupules qui congédient des employé-e-s peu avant la retraite ne sont hélas pas rares. Parmi les raisons les motivant d’agir ainsi, on trouve les salaires plus élevés dus à l’expérience professionnelle, les cotisations aux caisses de pensions, voire une santé usée par les longues années d’expérience professionnelle. Parfois aussi, des travailleuses et travailleurs âgés sont chassés sous prétexte que leurs qualifications ne répondent plus aux besoins de l’entreprise.

1. Ce qui est en jeu

Un licenciement en fin de carrière déclenche souvent une crise existentielle: en Suisse, les plus de 50 ans courent un risque accru de chômage de longue durée. Les conséquences en sont parfois dramatiques, quand l’indemnité de chômage expire. Même avec une meilleure formation que les jeunes, un senior tombé à

l’aide sociale aura toutes les peines du monde à rebondir. À cela s’ajoute l’humiliation personnelle subie: une personne licenciée n’a pas seulement perdu son gagne-pain, mais aussi une part de l’identité qu’elle s’était forgée dans son travail au fil des ans. La situation des chômeuses et chômeurs âgés s’est encore dégradée avec la crise du coronavirus. Alors que parmi les jeunes, la situation s’est un peu détendue l’été dernier, le chômage des seniors a explosé. En janvier 2021, les chômeuses et chômeurs âgés de 50 à 64 ans étaient 39,1% plus nombreux que douze mois auparavant.

2. Base conventionnelle

Unia s’engage pour la protection des travailleuses et travailleurs âgés. Aussi le syndicat a-t-il fait inscrire dans l’actuelle CCT de l’industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT MEM) un devoir de diligence accru de l’employeur à l’égard des travailleuses et travailleurs âgés et employés de longue date. Ce devoir comprend de façon générale un traitement socialement responsable,

et en particulier une obligation de sollicitude accrue, en cas de licenciement notamment. Ainsi la CCT MEM prévoit-elle à son art. 25, al. 3 que lorsqu’un licenciement est envisagé s’agissant de travailleuses ou de travailleurs à partir de 55 ans, une discussion aura lieu en temps utile avec la personne. À cette occasion, elle sera consultée et on évaluera conjointement les différentes options pour préserver le rapport de travail.

3. Application du droit

Revenons-en à Monsieur Kurth. Son licenciement est un coup dur. Il ne comprend pas qu’on veuille le licencier peu avant la retraite, après tant d’années de loyauté à son employeur. Unia constate que dans son cas, le devoir de diligence accru visé à l’al. 3 n’a pas été respecté. Monsieur Kurth a été informé oralement de son licenciement, sans la moindre recherche des options pour préserver son rapport de travail. Les prescriptions formelles obligatoires inscrites dans la CCT MEM ont été bafouées. Aussi l’employeur est-il informé par lettre que le licenciement est nul et n’a aucun effet juridique.



4. Examen d’alternatives

Lors d’une rencontre organisée par Unia avec Monsieur Kurth, sa hiérarchie n’a pas pu justifier de manière pertinente son licenciement, ni surtout démontrer que les alternatives avaient été examinées. Alors même qu’un licenciement constitue une solution de dernier recours («ultima ratio») pour les travailleuses et travailleurs âgés. Autrement dit, il n’entre en ligne de compte que si toutes les alternatives sont restées vaines. Or preuves à l’appui, les choses ne se sont pas passées ainsi pour Monsieur Kurth, dont le congé sera finalement annulé, à l’issue des négociations menées avec la participation d’Unia. Bien que l’incident lui ait laissé un arrière-goût amer, Monsieur Kurth est heureux de retravailler et de pouvoir terminer dignement sa carrière.

5. Bilan

Dans plusieurs affaires comparables, Unia a su imposer son interprétation du nouvel article de la CCT MEM et éviter à des travailleuses et travailleurs âgés de diverses entreprises, situées dans plusieurs régions, de se retrouver à la rue. Un réengagement a suivi dans différents cas, le licenciement ayant été qualifié de nul. C’est d’autant plus important que le droit suisse du contrat de travail ne prévoit pas de réengagement, une fois le licenciement prononcé. Dans le cas de Monsieur Kurth aussi, le licenciement a été déclaré nul grâce à la CCT et il a repris son activité. Autrement dit, la CCT déplace les frontières de la protection contre le congé en Suisse, au profit des travailleuses et travailleurs âgés. Dans l’optique d’améliorer un jour dans la loi la protection contre le licenciement des travailleuses et travailleurs âgés, il est important d’inscrire dans un maximum de CCT des articles similaires à celui de la CCT MEM. La convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN) l’a déjà fait. ■

- i

Engagements d’Unia:
 - Âge de la retraite: la protection des travailleuses et travailleurs âgés doit être étendue dans toutes les branches, et il faut éviter toute augmentation de l’âge de la retraite.
 - Extension de la protection contre le congé des seniors: Unia a déjà obtenu dans amélioration dans diverses branches par la voie conventionnelle.
 - Rentes-ponts: suite aux pressions syndicales, le Conseil fédéral a décidé que les chômeuses et chômeurs en fin de droit de 60 ans révolus peuvent bénéficier d’une rente-pont. Unia demande que ce soit déjà le cas à 55 ans.
 - Solutions en matière de retraite anticipée: le droit à une retraite anticipée permet d’échapper au chômage ou à l’aide sociale.
 - Formation continue: accès facilité aux mesures de formation ou d’emploi (voir MEM-Passerelle 4.0, p. 6A)

Nouvelles perspectives de formation grâce à un projet pionnier

Les partenaires sociaux de l'industrie MEM ont créé en décembre 2020 la MEM-Passerelle 4.0 SA. Cette offre de requalification dans un autre secteur professionnel constitue une nouveauté dans le système de formation dual helvétique.

1. Contexte

La formation initiale et continue est généralement structurée par domaines spécialisés. Quiconque souhaite ou doit changer à l'âge adulte de domaine professionnel au sein de l'industrie se heurte souvent à des difficultés financières. Sur la base d'un concept du syndicat Unia et des revendications correspondantes émises aux négociations conventionnelles, les partenaires sociaux de l'industrie MEM avaient émis en 2018, dans la nouvelle CCT de branche, l'intention de mettre en place ensemble de nouvelles offres permettant de se requalifier à l'âge adulte. Sur cette base et au terme de longs préparatifs, les partenaires sociaux ont officiellement créé à fin 2020 la MEM-Passerelle 4.0 SA.

Composition du conseil d'administration

Lors de l'assemblée constitutive de la MEM-Passerelle 4.0 SA, Stefan Wolter, professeur à l'Université de Berne et directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), a été élu président de son conseil d'administration. Les autres membres du conseil d'administration sont formés paritaire-ment de représentant-e-s des partenaires sociaux. Le syndicat Unia y est représenté par Manuel Wyss, responsable de la branche Industrie MEM.

2. Marche à suivre

La MEM-Passerelle 4.0 vise à développer des offres de qualification pour adultes, afin d'assurer jusqu'à un âge avancé l'employabilité des personnes actives dans un marché du travail en constante évolution. De nouvelles tâches ou exigences attendent notamment l'industrie dans le cadre de la reconversion écosociale. La MEM-Passerelle fait également œuvre de pionnier dans le paysage suisse de la formation, en abordant les défis de la numérisation. Aussi bénéficie-t-elle du soutien de la Confédération et de divers cantons. Les principales tâches de la MEM-Passerelle SA sont les suivantes:

- offres d'orientation destinées aux adultes professionnellement actifs: il s'agit de cerner leurs aptitudes individuelles et d'identifier leurs possibilités de développement professionnel;
- mise au point de modules de formation en cours d'emploi pour adultes, en vue de l'acquisition rapide de nouvelles qualifications basées sur les compétences existantes;
- étroite collaboration, dans tous les secteurs du système de formation, avec les instances étatiques et les partenaires de coopération ou de mise en œuvre.

..... ?
Pour en savoir plus:
La voie individuelle et sur mesure vers une nouvelle qualification professionnelle
mem-passerelle.ch

3. De la théorie à la pratique

Dès la mi-octobre 2020, un premier stage pilote axé sur la fabrication, le montage/la mise en service et la maintenance a démarré au centre de formation professionnelle IDM à Thoune. D'autres modules de formation également accessibles aux personnes issues d'un autre secteur ont débuté en février 2021. Les modules sont dirigés par des spécialistes du terrain. Des filières pilotes supplémentaires sont prévues dès l'automne 2021 dans d'autres régions. ■

Groupe-cible de la MEM-Passerelle 4.0:

- adultes ayant terminé une formation initiale technique et cherchant à actualiser ou élargir leurs compétences;
- adultes au bénéfice d'une formation initiale dans un autre secteur et qui, en plus de bien comprendre les questions techniques, sont motivés à rejoindre l'industrie MEM.

Durée et méthode de formation:

- formation en cours d'emploi adaptée aux adultes
- enseignement frontal
- autoformation, blocs de présence pour la formation pratique en laboratoire technologique
- application par consolidation dans sa propre entreprise



Nouvelle CCT de Cilag AG: des salaires minimums et des suppléments pour travail d'équipe sensiblement plus élevés

Les améliorations matérielles accordées malgré la crise actuelle constituent une belle marque de reconnaissance à l'égard du personnel de **Cilag**.

Les délégations aux négociations d'Unia, de l'association des employé-e-s et de la direction de Cilag AG ont négocié une nouvelle CCT (contrat unique) pour le personnel de Cilag. Ce n'était pas gagné d'avance. Dans la région de Schaffhouse, les conditions de travail de Cilag sont différentes du reste de la Suisse et la maison-mère Johnson&Johnson voulait les uniformiser partout. Ainsi, le nombre de jours fériés payés aurait diminué et les allocations pour enfants auraient baissé. Aux côtés d'Unia, les employé-e-s et leur commission du personnel ont su déjouer cette attaque. Des améliorations ont encore été obtenues en matière de salaires minimums et de suppléments pour travail d'équipe. Nouvelles prestations:

- Hausse de 300 francs des salaires minimums du personnel non qualifié ou avec CFC;
- Forte augmentation du supplément pour travail en équipe.



«**GRÈVE pour L'AVENIR**»»
Journée suisse d'action et de protestation du **21 mai 2021** – Pour une société durable et respectueuse du climat. Informations sous **grevepoulavenir.ch**



Des garanties – maintenant!

Depuis que l'on sait que **Lonza** va vendre sa division spécialités chimiques (LSI) aux sociétés financières Bain Capital et Cinven, le syndicat Unia est sur le qui-vive. Dans une pétition, il exige de meilleures garanties pour le personnel de Lonza-LSI.

Unia et une grande partie du personnel appellent Lonza et les nouveaux propriétaires, soit Bain Capital et Cinven, à leur fournir des garanties en matière d'emploi et de conditions de travail. Car expérience à l'appui, les sociétés de capitaux ne se distinguent pas par une politique d'investissement durable: elles détériorent généralement les conditions à long terme, sur le dos du personnel. Teresa dos Santos Lima-Matteo, responsable de la branche Industrie chimique et pharmaceutique d'Unia, peut le confirmer: «les nouveaux propriétaires ne sont pas des groupes industriels mais des sociétés de capitaux cherchant à maximiser leurs profits. Les employé-e-s en font généralement les frais.»

Unia et les signataires de la pétition exigent par conséquent:

- des **garanties pour les sites et les emplois** à Viège et Bâle, pour dix ans au moins;
- la **reconduction** de la CCT existante et des conditions d'engagement actuelles, et leur **extension à l'ensemble du personnel**;
- une **complète transparence** à l'égard des représentations du personnel et des partenaires sociaux au sujet de la vente envisagée (calendrier et plan d'affaires, stratégie à court, moyen et long terme);
- la **participation** des syndicats, des représentations du personnel et de tout le personnel;
- des **garanties des acquis** pour les prestations actuelles des caisses de pensions.

L'autre virus mortel

L'épidémie révèle une crise sociale explosive. Les plans de sauvetage se chiffrant en milliers de milliards ont mis le feu aux poudres.

Oliver Fahrni

Les puissants et les superriches de la planète ont simulé au Forum de Davos une révolte mondiale des pauvres et des opprimés. C'était en 2017, et l'exercice «est resté un peu abstrait», se souvient Klaus Schwab, fondateur de la manifestation. Or la menace est devenue beaucoup plus concrète en 2021.

Depuis la grande crise de 2008 au plus tard, il est régulièrement question des inégalités croissantes dans les comités et clubs des maîtres du monde. Des centaines d'études le prouvent: les inégalités rendent malade et font mourir prématurément, les sociétés inégalitaires affichent un taux de criminalité plus élevé et un bilan écologique désastreux, les inégalités freinent l'innovation, l'économie et le développement humain.

Éruptions d'une grande violence

Nous savons ce qu'il en est des inégalités: les grandes banques, les ONG et les cabinets d'audit publient des rapports sur la répartition de la richesse. Des centaines d'économistes de partout alimentent la base de données de référence sur les inégalités mondiales. Or aujourd'hui, ces séismographes du capitalisme déchainé enregistrent des éruptions d'une rare violence.

La nouvelle crise économique mondiale apparue en 2018, qui s'est transformée l'année suivante en crise financière pour devenir en 2020 une crise systémique, avec l'épidémie mondiale de COVID-19, a fait exploser les inégalités. Même dans les pays où l'argent coule à

flots, la faim est de retour et des files d'attente se forment devant les centres de distribution de repas, à Genève ou Zurich. Des centaines de millions de personnes perdent leur emploi et leurs bases existentielles. Selon l'ONG Oxfam, 88 millions de personnes ont basculé dans la pauvreté en 2020.

L'humanité est à la croisée des chemins

Privée d'école et de formation, la moitié d'une génération n'aura guère de chance de prendre son avenir en main. En France, un quart de la population vit en dessous du seuil de pauvreté. Caritas a dû mettre sur pied sa plus grande opération de soutien à «plus de 100 000 personnes» en Suisse. Dans le Sud démuni, la catastrophe risque de prendre des dimensions apocalyptiques, si la population n'obtient pas l'accès à des vaccins en nombre suffisant. Comme le dit Danny Sriskandarajah, responsable d'Oxfam: «l'humanité est à la croisée des chemins.»

L'année des riches

En pleine hécatombe due au COVID-19, les profiteurs de la crise se frottent les mains. Les dix personnes les plus riches au monde ont vu leur fortune croître de 500 milliards de francs (+40%). Dans son dernier «rapport des milliardaires», UBS signale que ce cercle privilégié compte désormais 2189 membres. Le «virus de l'inégalité» (Oxfam) a fait grimper leur patrimoine cumulé à 12 000 milliards. Jeff Bezos, fondateur d'Amazon, a vu en quelques mois sa

richesse quadrupler, passant à 185 milliards de dollars. Sa fortune suffirait à financer le traitement et les vaccins nécessaires à l'ensemble de la population mondiale. Selon Credit Suisse, 2730 personnes habitant en Suisse possèdent désormais un patrimoine de plus de 50 millions. Sans surprise, le géant de l'assurance Allianz a parlé dans son analyse consacrée à la fortune de «L'année des riches».

La principale source de cette multiplication miraculeuse vient des plans de sauvetage. Ils ont en partie aussi soutenu les salaires, les assurances sociales et les PME. Mais les États et les banques centrales ont essentiellement déversé quelque 25 000 milliards de dollars de fonds publics dans l'économie. Les Bourses ont ainsi atteint des sommets inconnus, en pleine crise économique. Résultat: alors que les bénéfices battent tous les records, la pauvreté est devenue endémique. Les pertes ont été socialisées et les profits privatisés.

Non pas une pandémie, mais une crise systémique

Ce lien jette une lumière crue sur la «pandémie de COVID-19». Ce n'est nullement une pandémie, a récemment écrit Richard Horton, rédacteur en chef de la revue médicale «Lancet», mais une «syndémie». Soit la combinaison d'une grave épidémie virale et d'une série de maladies systémiques ou de prédispositions à des maladies (comme le diabète) directement corrélées aux inégalités sociales.

«Ce qu'il y a lieu de faire relève de l'évidence. L'heure est à une redistribution des revenus, de la fortune et donc des chances grâce à un système fiscal plus équitable et à des hausses de salaires.»

On peut aller encore plus loin et dire que si le COVID-19 a pris de telles proportions, c'est le résultat de la crise systémique d'un modèle économique qui génère à la fois d'énormes disparités sociales et de la pauvreté, le pillage des ressources et des désastres écologiques, des fragilités sanitaires et le démontage du service public. Et comble de la perversité, la manière actuelle de résoudre la crise n'a fait que renforcer les causes de la «pandémie».

Les profiteurs de la crise doivent passer à la caisse

Ce qu'il y a lieu de faire relève de l'évidence. L'heure est à une redistribution des revenus, de la fortune et donc des chances grâce à un système fiscal plus équitable et à des hausses de salaires. Il faut une taxe spéciale frappant les profiteurs de la crise (l'Argentine vient d'agir dans ce sens). Une reconversion écologique s'impose au lieu d'injecter des liquidités dans les marchés financiers – une petite partie du plan de sauvetage à 25 000 milliards aurait suffi à créer un tel cercle vertueux. Il faut encore une remise générale de la dette. Une complète réorientation de nos systèmes de santé (donnant la priorité au «care»). Un service public plus fort et efficace. Au fond tout est faisable. Or les banques, les multinationales et les politiciens bourgeois à leur botte cherchent par tous les moyens à contrecarrer une telle politique. Il est aujourd'hui question de nouvelles baisses d'impôts pour les profiteurs de la crise. Quant au matraquage sur la dette il a pour but,

comme l'a déjà annoncé le conseiller fédéral UDC Ueli Maurer, de démanteler la sécurité sociale et le service public. Le «carnet du lait» prôné par Ueli Maurer est une aberration économique et une pure marotte néo-libérale.

On peut déjà se réjouir du prochain virus. Les syndicats vont au-devant de graves turbulences. ■

Situation en Suisse

En décembre 2020, la Suisse comptait 46 000 personnes inscrites au chômage de plus que douze mois auparavant. Des centaines de milliers de personnes sont au chômage partiel. Le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi (plus révélateur que celui des inscriptions au chômage) et de personnes sous-occupées avoisine 10 %. Pendant ce temps, les 300 Suisses les plus riches se sont enrichis de 5 milliards. Les salaires stagnaient déjà en valeur nette (pouvoir d'achat) dans les années qui ont précédé le COVID-19. La masse salariale se contracte désormais. Tous les indicateurs avancés de l'économie ainsi que les investissements sont dans le rouge.



«Une CCT,
c'est fantastique!»

Simon Schulz travaille depuis 2013 chez Heineken Suisse, à la brasserie Calanda de Coire. Il a adhéré au syndicat dès son apprentissage et s'estime privilégié – aujourd'hui encore – de pouvoir influencer la marche de l'entreprise comme représentant du personnel. Même en ces temps difficiles.

Fasciné par la bière

Simon Schulz, né en 1978 à Bonn, a très tôt su qu'il voulait faire un apprentissage de brasseur. Par fascination pour la combinaison d'artisanat, de savoir technique et de tradition. Après sa formation à Cologne, il a travaillé dix ans dans une brasserie familiale, avant de rejoindre Heineken Suisse en 2013. «J'avais envie de changement, et c'était le moment ou jamais d'aller à l'étranger», raconte-t-il. L'idée de travailler à Coire dans le troisième plus grand groupe au monde le stimulait, lui qui ne connaissait que les PME. Simon Schulz n'a jamais regretté d'avoir franchi le pas. Il fait bon vivre à Coire. Les montagnes l'ont conquis, et le ski et les randonnées font partie de ses principaux hobbies.

Syndicaliste par conviction

Ayant grandi dans une famille sociale-libérale, il allait de soi pour Simon Schulz d'adhérer au début de son apprentissage au syndicat de branche (NGG: Nahrung-Genuss-Gaststätten). «En Allemagne, le taux de syndicalisation est plus élevé et les droits de participation plus étendus, mais ici le consensus entre partenaires sociaux est en général meilleur», constate Simon Schulz à propos de ses deux patries. Peu après ses débuts à la brasserie Calanda, il a adhéré à Unia et quelques années plus tard, il a été élu à la commission du personnel (CoPe) et a accédé à la présidence du groupe de la branche brassicole. À travers son engagement syndical, il aimerait aider à créer de meilleures conditions de travail pour tout le monde.

Dialogue ouvert

La collaboration entre la CoPe et la direction d'Heineken Suisse est fructueuse, depuis le changement de CEO d'il y a deux ans. Lors des rencontres régulièrement organisées, on se parle sur un pied d'égalité et un dialogue constructif est possible. Simon Schulz est heureux que les préoccupations du personnel soient prises au sérieux. Cela n'a pas toujours été le cas. «Bien souvent, les choses fonctionnent ou se bloquent selon la personne qui dirige», il en est convaincu. Le groupe de branche se retrouve deux fois par an pour des échanges. Les conditions de travail sont très similaires d'une brasserie à l'autre. «Les normes minimales sont fixées dans la CCT, c'est une excellente chose», souligne Simon Schulz. Seul Feldschlösschen parvient à se distinguer, avec sa CCT négociée par Unia dont les autres brasseries cherchent à s'inspirer. Un beau succès a déjà été remporté: Unia a obtenu avec ses représentants du personnel que le congé de paternité de 10 jours des brasseurs soit rétribué à 100 %, au lieu des 80 % prévus par la loi.

Situation due au coronavirus

Il ne faut pas se voiler la face, dans la crise actuelle du coronavirus. Les brasseries sont frappées de plein fouet, notamment celles qui approvisionnent les restaurants. Heineken Suisse aussi écoule une part importante de sa production dans l'hôtellerie-restauration et donc a subi un grave manque à gagner. Il y a déjà eu des licenciements économiques – et les prestations allant au-delà de la CCT ont été re- vues à la baisse. Simon Schulz est formel: «On

vit une période très difficile. Mais la direction a une communication transparente et divulgue les chiffres à la CoPe. Le personnel se montre compréhensif et soutient par exemple le chômage partiel, chacun sachant que c'est un bon moyen de sauver les emplois.» De son côté, la CoPe fait son possible, avec Unia, pour que les coupes soient équitables. Un fonds a été créé pour les cas de rigueur, et les personnes rencontrant des difficultés à cause des mesures adoptées reçoivent une aide financière.

Perspectives

«Il est impossible aujourd'hui d'effectuer tout calcul sérieux et d'esquisser des scénarios pour l'avenir», constate Simon Schulz. «Nous soutenons par conséquent les décisions politiques, sans trop les critiquer; mais si les établissements de restauration devaient rester fermés plusieurs mois encore, il y aura des faillites. Tout le monde espère naturellement que la situation va bientôt se normaliser». L'incertitude rend le climat de travail oppressant. À cela s'ajoute que beaucoup de collègues d'origine étrangère n'ont pas pu rentrer à la maison depuis longtemps. Simon Schulz espère aussi pouvoir bientôt rendre visite à sa famille et à ses amis en Allemagne – et se réjouit que les difficultés du personnel redeviennent gérables et surmontables. ■



Heineken veut supprimer des postes
8000 emplois sont menacés dans le monde. Soit 9 % de l'effectif total. Les pertes dues à la pandémie de COVID-19 sont invoquées pour justifier la restructuration. Les suppressions de postes ne concernent pas la filiale Heineken Switzerland, dont font partie Calanda et Eichhof.

Congé de paternité dans l’industrie

Depuis 2021, tous les pères ont droit à 10 jours de congé de paternité payé.

Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, le peuple suisse a plébiscité à 60,3 % des voix un projet de congé de paternité payé. Les pères peuvent ainsi prendre, depuis le 1er janvier 2021, un congé de deux semaines indemnisé à 80 % du revenu moyen de leur ac-

tivité lucrative, dans les six mois qui suivent la naissance de leur enfant. Une liste le montre: Unia a obtenu aux négociations conventionnelles des améliorations allant au-delà du minimum légal. ■

Pour en savoir plus sur la base légale:
bsv.admin.ch
> Assurances sociales > Allocations pour perte de gain APG > Réformes & révisions
> Congé de paternité

Vue d’ensemble du congé paternité dans les CCT de l’Industrie		
Situation au 16.02.2021		
GAV / CCT	Branche	Réglementation à partir du 01.01.2021
CCT de l’industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT MEM)	MEM	10 j = 100 % plus 1 j à la naissance = 100 %
CCT de la mécatronique (UIG), Genève	MEM	10 j = 100 %
GAV Stadler Rail Group, Bussnang/Altenrhein/Winterthur	MEM	10 j = 80 % plus 1 j à la naissance = 100 %
GAV Stadler Stahlguss Biel	MEM	10 j = 80 % plus 1 j à la naissance = 100 %
Einheitsvertrag Cilag AG, Schaffhausen	Chimie/Pharma	40 j = 100 %
Einheitsvertrag der BASF Gruppe Schweiz	Chimie/Pharma	4 semaines = 100 %
CCT Givaudan Suisse SA, Vernier	Chimie/Pharma	15 j = 100 %
CCT Huntsman, Monthey	Chimie/Pharma	15 j = 100 %
CCT Cimo Compagnie industrielle de Monthey SA	Chimie/Pharma	10 j = 100 % plus 6 j = 80 %
GAV DSM Nutritional Products AG, Zweigniederlassung Werk Lalden	Chimie/Pharma	10 j = 100 % plus 1 j à la naissance = 100%
CCT GSK Consumer Healthcare company, Usine de Nyon	Chimie/Pharma	10 j = 100 %
CCT Syngenta Monthey SA	Chimie/Pharma	10 j = 100 %
GAV Feldschlösschen Getränke AG und Supply Company AG	Industrie alimentaire	1 année de service = 10 j à 100 % à partir 3ème année service = 13 j à 100 %
CCT Philip Morris SA Neuchâtel	Industrie alimentaire	8 semaines = 100 %
CCT Nestlé Waters (Suisse) SA	Industrie alimentaire	4 semaines = 100 %
CCT fenaco	Industrie alimentaire	15 j = 100 %
GAV Wander AG	Industrie alimentaire	15 j = 100 %
GAV Froneri (GAV Nestlé Rorschach, Glace- und Tiefkühlproduktefabrik)	Industrie alimentaire	15 j = 100 %
GAV Schweizer Brauerei-Verband	Industrie alimentaire	10 j = 100 %
CCT des industries horlogère et microtechnique suisses, MPS, GAV der deutschschweizerischen Untenehmen der Uhren- und Mikro-technikindustrie, GAV VBPCD, CCT Chocosuisse et CCT romande du nettoyage des textiles, ainsi que de nombreux contrats d’entreprise	Les négociations ne sont pas encore terminées.	

Per una rendita che consenta di vivere

Le rendite perdono valore e il costo della vita aumenta. Ecco perché l’iniziativa per una tredicesima mensilità AVS è importante per tutti i pensionati, ma soprattutto per le donne. La raccolta delle firme è entrata nella fase finale.

Chi ha lavorato una vita intera merita una buona rendita. Ciononostante le rendite AVS sono troppo basse e le rendite delle casse pensioni sono in caduta libera. Le pensionate e i pensionati hanno sempre meno soldi in tasca per far fronte al costo della vita. Il divario pensionistico è particolarmente grande per le donne. Eppure in Svizzera c’è denaro a sufficienza per garantire pensioni dignitose, non solo per chi guadagna tanto.

Costretti a ricorrere alle prestazioni complementari
Oggi la metà dei neo-pensionati deve tirare avanti con meno di 3600 franchi al mese. Negli ultimi 10 anni le rendite del 2° pilastro sono crollate. La riduzione media ammonta all’8% e la tendenza al ribasso sta accelerando. Allo stesso tempo gli affitti e i premi delle casse malati aumentano. Per un elevato numero di pensionate e pensionati la situazione è diventata insostenibile. Dopo il pensionamento quasi una persona su dieci deve ricorrere alle prestazioni complementari perché la sua rendita non basta per arrivare a fine mese. Eppure la Costituzione federale prescrive da quasi 50 anni che le rendite debbano coprire il fabbisogno vitale.

Le donne sono le grandi svantaggiate
La situazione è particolarmente precaria per le donne. Un terzo delle donne non ha diritto a

una rendita del 2° pilastro. E quando le donne hanno una cassa pensioni, in media le loro rendite sono la metà di quelle maschili: i loro percorsi professionali sono infatti caratterizzati da interruzioni lavorative, lavoro a tempo parziale e salari più bassi. Un aumento delle rendite AVS andrebbe a diretto beneficio delle donne. L’AVS è infatti il pilastro più solidale della previdenza per la vecchiaia e riconosce ad esempio il lavoro non retribuito di assistenza a familiari, che per lo più grava sulle spalle delle donne.

Cosa chiede l’iniziativa AVSx13?
La tredicesima mensilità dell’AVS mira a compensare l’erosione che le rendite hanno subito negli ultimi anni. L’iniziativa, lanciata dai sindacati e sostenuta da un ampio comitato, chiede l’introduzione di un’ulteriore mensilità della rendita AVS, in analogia alle tredici mensilità salariali a cui quasi tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici hanno diritto. Su base mensile questa tredicesima mensilità corrisponderebbe a un aumento delle rendite AVS dell’8,33%. La rendita minima AVS passerebbe da 1185 a 1284 franchi (+CHF 99.-) e quella massima da 2370 a 2567 franchi (+CHF 197.-). Data la natura perequativa dell’AVS, l’iniziativa avvantaggia soprattutto le persone con un reddito medio-basso. È una questione di solidarietà: chi ha lavorato una vita intera merita una rendita che gli consenta di vivere dignitosamente dopo il pensionamento. ■

AVS
x13

8%
È il crollo che le rendite delle casse pensioni hanno subito negli ultimi 10 anni.

8.33%
È l’aumento che le rendite AVS registrerebbero in caso di accoglimento dell’iniziativa.

Per saperne di più:
www.it.avsx13.ch

Firmate subito!
Con il presente modulo per la raccolta delle firme o all’indirizzo www.it.avsx13.ch Sono necessarie 100'000 firme valide perché l’iniziativa venga sottoposta a votazione. Chi ha lavorato una vita intera merita una buona rendita!

L'altro virus letale

L'epidemia ha svelato una crisi sociale fortemente esplosiva. E i pacchetti di salvataggio multimiliardari hanno gettato benzina sul fuoco.

Oliver Fahrni

Al WEF di Davos i potenti e i super-ricchi hanno simulato la rivolta globale dei poveri e degli svantaggiati. Era il 2017 e il fondatore del WEF Klaus Schwab ricorda che la simulazione era rimasta «un po' astratta». Nel 2021 questa rivolta potrebbe facilmente diventare molto concreta.

Almeno dalla crisi del 2008 la crescente disuguaglianza è un tema onnipresente negli organismi e nei club dei leader mondiali. Centinaia di studi lo dimostrano: la disuguaglianza fa ammalare ed è causa di mortalità prematura, le società diseguali sono più criminali e particolarmente dannose per l'ambiente e la disuguaglianza paralizza l'innovazione, l'economia e lo sviluppo umano.

Eruzioni violente

Sappiamo tutto sullo stato delle disuguaglianze: le grandi banche, le ONG e le società di consulenza pubblicano rapporti sulla ricchezza globale. La banca dati mondiale sulle disuguaglianze (www.wid.world) viene alimentata da centinaia di economisti di tutto il mondo. Oggi questi sismografi del capitalismo scatenano registrano violente eruzioni.

La nuova crisi economica mondiale iniziata nel 2018 e trasformata in crisi finanziaria nel 2019 e l'epidemia mondiale di coronavirus scoppiata nel 2020 fanno esplodere le disuguaglianze. La fame torna a farsi sentire addirittura

nei Paesi ricchi e anche Ginevra e Zurigo registrano lunghe code davanti alle mense per i poveri. Centinaia di milioni di persone perdono il posto di lavoro e i loro mezzi di sussistenza e secondo i dati pubblicati dall'organizzazione umanitaria Oxfam, nel 2020 la crisi ha spinto altri 88 milioni di persone nella povertà.

L'umanità a una svolta

Mezza generazione di giovani non riesce a tenere il passo con la scuola e l'istruzione e perde ogni possibilità di decidere il proprio futuro. In Francia un quarto della popolazione è spinto sotto la soglia di povertà. La Caritas ha lanciato la sua più grande iniziativa per aiutare oltre 100'000 persone in Svizzera. Nel sud del mondo, costretto a vivere in condizioni di povertà, la catastrofe assumerà proporzioni imprevedibili se le popolazioni non avranno accesso a vaccini sufficienti. Il direttore esecutivo di Oxfam Danny Sriskandarajah ha dichiarato che: «l'umanità è a una svolta».

L'anno dei ricchi

Nel contempo, al culmine dei decessi di massa, i grandi profittatori della crisi brindano al coronavirus. Il patrimonio delle 10 persone più ricche al mondo è cresciuto di 500 miliardi di franchi, con un aumento del 40%. Nel suo ultimo rapporto sulla ricchezza globale, UBS stima che a livello mondiale i miliardari siano

saliti a 2189. Grazie al «virus della disuguaglianza» (Oxfam), hanno aumentato il loro patrimonio cumulato a circa 12'000 miliardi di dollari. Il fondatore di Amazon ha addirittura quadruplicato il suo patrimonio e al suo attivo ha ormai 185 miliardi di dollari. La sua ricchezza basterebbe a finanziare le cure e i vaccini dell'intera popolazione mondiale. Secondo i dati pubblicati da Crédit Suisse, 2730 svizzeri possiedono più di 50 milioni. Non stupisce che il gruppo assicurativo Allianz abbia intitolato il suo rapporto sulla ricchezza globale 2020: «L'anno dei ricchi».

La principale fonte di questo miracoloso aumento sono i pacchetti di salvataggio. Questi aiuti hanno garantito in parte anche i salari, i sistemi di sicurezza sociale e le PMI, ma Stati e banche centrali hanno soprattutto inondato l'economia con circa 25'000 miliardi di dollari di denaro pubblico. Così, nel mezzo della peggiore crisi economica, le borse sono esplose toccando livelli record. Il risultato: alcuni hanno realizzato profitti straordinari e altri sono precipitati in una povertà dilagante. Le perdite sono socializzate e i profitti privatizzati.

Non una pandemia, ma una crisi sistemica

Questo contesto getta una nuova e accecante luce sulla «pandemia di coronavirus». Richard Horton, direttore della rivista medica «Lancet»,

«Gli interventi necessari sono evidenti: una redistribuzione del reddito, del patrimonio e delle opportunità grazie a un sistema fiscale equo e ad aumenti salariali.»

ha spiegato che non si tratta di una pandemia, ma di una «sindemia», ovvero una combinazione di una grave epidemia virale e di una serie di patologie e vulnerabilità sistemiche come il diabete, che a loro volta sono fortemente determinate da disuguaglianze sociali.

Una riflessione più generale induce a concludere che il fatto che il Covid-19 stia assumendo proporzioni simili è il risultato di una

crisi globale di questa forma di economia, che produce enormi disuguaglianze sociali e povertà, sovrasfruttamento delle risorse naturali e devastazioni ecologiche, fragilità sanitarie e smantellamento del servizio pubblico. L'aspetto particolarmente perverso è che le attuali modalità di risoluzione della crisi esasperano le cause della «pandemia».

Tassa straordinaria per i profittatori della crisi

Gli interventi necessari sono evidenti: una redistribuzione del reddito, del patrimonio e delle opportunità grazie a un sistema fiscale equo e ad aumenti salariali; una tassa straordinaria per i profittatori della crisi (l'Argentina ha appena osato farlo); una riconversione ecologica e non l'inondazione dei mercati monetari (già una frazione dei 25'000 miliardi di aiuti avrebbe consentito di avviare questa riconversione); la cancellazione generale dei debiti; un sistema sanitario maggiormente improntato all'approccio «care»; il forte potenziamento di un servizio pubblico efficiente. In realtà è tutto fattibile. Ma le banche, i grandi gruppi aziendali e

i loro politici borghesi cercheranno di impedire questa politica che soddisfa un ragionevole interesse generale. Oggi questi soggetti chiedono ulteriori tagli salariali per chi ha già tratto vantaggio dalla crisi. Non solo, come minaccia il Consigliere federale Ueli Maurer, vogliono usare i debiti come clava per demolire le assicurazioni sociali e il servizio pubblico. L'approccio di Maurer, basato sullo spauracchio del debito, è un'assurdità economica e neoliberista.

Ben venga allora il prossimo virus. Per i sindacati si profilano scontri burrascosi. ■

La situazione in Svizzera

Nel dicembre 2020, 46'000 persone in più erano registrate come disoccupate rispetto all'anno precedente. Centinaia di migliaia di persone sono in regime di lavoro ridotto. Il numero delle persone in cerca di occupazione (più significativo dei disoccupati registrati) e dei sottoccupati è cresciuto del 10%. I 300 svizzeri più ricchi hanno al loro attivo 5 miliardi in più. I salari netti (potere d'acquisto) ristagnavano già negli anni prima del Covid. Adesso la massa salariale diminuisce. Tutti gli indicatori economici previsionali e gli investimenti sono negativi.

À signer aujourd'hui!

Initiative pour une meilleure vie à la retraite.

AVS
x13
==

Le bon tuyau

Coordonnées des secrétariats du secteur
Industrie d'Unia en Suisse romande et au Tessin.

Unia Région Bienne-Seeland / Soleure

Rue de Morat 33
Case postale 1280
2501 Bienne
Tél. 032 329 33 33
ivano.marraffino@unia.ch

Unia Région Fribourg

Route des Arsenaux 15
Case postale
1701 Fribourg
Tél. 026 347 31 31
yvan.corminboeuf@unia.ch

Unia Région Genève

Chemin Surinam 5
1203 Genève
Tél. 0848 949 120
alexis.patino@unia.ch

Unia Région Neuchâtel

Avenue de la Gare 3
2000 Neuchâtel
Tél. 0848 20 30 90
catherine.laubscher@unia.ch

Unia Région Transjurane

Rue des Moulins 19
2800 Delémont
Tél. 0848 421 600
patrick.cerf@unia.ch

Unia Région Valais

Avenue de la Gare 15
Case postale 1396
1870 Monthey
Tél. 027 602 60 00
blaise.carron@unia.ch

Unia Région Vaud

Place de la Riponne 4
Case postale 7667
1002 Lausanne
Tél. 0848 606 606
noe.pelet@unia.ch

Ticino

Unia Regione Ticino

Via Vedeggio 1
6928 Manno
Tel. 091 611 17 11
vincenzo.cicero@unia.ch