

Prolongation de la CCT de l'industrie horlogère

Les revendications restent toutefois d'actualité. Il est urgent d'augmenter les salaires minimums. Page 6A



Des emplois porteurs d'avenir dans l'industrie

Un OUI à la loi sur le CO₂ protège le climat, tout en favorisant l'innovation. Page 4A

Tout ce qui brille n'est pas or

Beaucoup de gens en ont assez de travailler dans leurs quatre murs. Page 8A

Équité dans l'industrie

30 ans après leur première grève collective, les femmes doivent encore descendre dans la rue pour l'égalité. Unia appelle à la grande journée d'action des femmes du 14 juin 2021 (p. 2). Par ailleurs, la Suisse doit adopter enfin une politique climatique claire, qui soit utile aux travailleuses et travailleurs. Un OUI à la loi révisée sur le CO₂ constitue une étape dans la bonne direction (p. 4). Les salarié-e-s de l'industrie horlogère appellent aussi à l'équité. Au Tessin, il est urgent d'adapter les salaires minimums (p. 6) – comme le confirme le président de la branche horlogère (p. 10). À la longue, le fait de travailler dans ses quatre murs nuit à la santé. Unia exige par conséquent des règles claires pour le télétravail (p. 8). Enfin, un nouvel article de loi améliorera la protection des parents obligés de s'occuper d'enfants gravement atteints dans leur santé (p. 12).

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
Fotos Alamy (p. 1), Unia (p. 3), Shutterstock (p. 5, 6, 8, 12), mäd (p. 10) 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.

7 juin 2021

© 2021 komform (www.komform.ch)



Du respect!
De meilleurs salaires
et de meilleures
rentes!

*Les femmes d'Unia appellent à la journée
d'action des femmes du 14 juin 2021.*

2021 est une année jubilaire de la politique féministe: l'introduction du droit de vote des femmes au niveau fédéral remonte à 50 ans, l'article constitutionnel sur l'égalité des droits entre hommes et femmes a été introduit il y a 40 ans, et 30 ans se sont écoulés depuis la première grève nationale des femmes. Or les abus restent criants, et donc le cœur n'est pas à la fête. L'égalité salariale demeure un vœu pieux; le travail de care, dont les femmes accomplissent l'essentiel, n'est pas reconnu à sa juste valeur; la conciliation entre travail et famille relève du casse-tête dans de nombreuses branches d'activité, et les femmes continuent d'être victimes de sexisme et de violences au quotidien et dans leur travail.

**Revendications:
l'égalité sans date de péremption**

Les analyses menées par l'Office fédéral de la statistique (OFS), dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires, aboutissent à des résultats alarmants: les écarts de rémunération entre femmes et hommes se sont creusés de presque un point de pourcentage entre 2014 et 2018, pour atteindre 19%. Autrement dit, les femmes gagnent en Suisse, pour un travail de valeur égale, 8,6% de moins que les hommes. La révision de la loi sur l'égalité, en vigueur depuis

le 1^{er} juillet 2020, est un affront. Les entreprises occupant un effectif de plus de 100 travailleurs ont beau être obligées d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires, aucun contrôle ou sanction n'est prévu en cas d'infraction. En outre, les entreprises sont libres d'associer ou non les partenaires sociaux à leurs contrôles – et la loi a une durée de vie limitée à douze ans. Les femmes revendiquent l'égalité salariale et des conditions-cadres plus propices à la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, et cela pour toujours!

« L'égalité
salariale entre
hommes et femmes
n'est qu'un vœu
pieux. Dans la
réalité, les écarts de
salaire se sont même
récemment creusés. »



Journée
d'action des
femmes
14 juin 2021



**La crise du coronavirus frappe
les femmes de plein fouet**

La pandémie de coronavirus l'a clairement montré: les femmes accomplissent la majeure partie du travail dans des branches comme les soins, le commerce de détail, les nettoyages ou la logistique, garantissant ainsi l'approvisionnement de base de la Suisse. En cas de crise, elles s'engagent au front où elles sont massivement sous-payées – alors même qu'à la maison elles accomplissent déjà l'essentiel du travail non rémunéré. Les femmes dépourvues de passeport suisse sont particulièrement discriminées. Elles veillent au quotidien à ce que tout fonctionne en Suisse, et pourtant elles ont des conditions de travail précaires et leurs droits ne sont pas suffisamment respectés.

**Réponse politique à la pandémie
sur le dos des femmes**

Aujourd'hui où beaucoup de femmes sont confrontées à la précarité financière, le camp bourgeois au Parlement parle de relever l'âge de la retraite des femmes, et par là de réduire leurs rentes AVS. Comme si l'écart de 37% entre les rentes de vieillesse des hommes et des femmes ne suffisait pas, il est question d'alourdir encore le fardeau des femmes. Pendant ce temps, les parlementaires bourgeois refusent d'indem-

niser à 100% le chômage partiel et lèsent ainsi quantité de personnes qui, même en temps normal, ont de la peine à joindre les deux bouts. Il faut donc stopper les attaques bourgeoises contre les droits féminins et revaloriser les professions féminines. ■

« Le travail du care
est généralement
effectué par des
femmes et n'est pas
reconnu à sa juste
valeur. »

Dans toute la Suisse, diverses actions d'Unia sont prévues à 15h19 le 14 juin 2021. Car à partir de ce moment, les femmes travaillent gratuitement – et cela tous les jours.

Pour en savoir plus:

Deux ans après la mémorable grève des femmes* de 2019, les femmes d'Unia descendront à nouveau dans la rue, le 14 juin 2021. Afin de revendiquer du respect, de meilleurs salaires et de meilleures rentes!

Programme du 14 juin 2021:

- actions décentralisées coordonnées au niveau national à 12 heures, 15h19 et 18 heures;
- actions lancées en parallèle par Unia à 15h19 (à partir de ce moment, les femmes travaillent gratuitement; l'année dernière, elles étaient encore payées jusqu'à 15h24!);
- manifestations et mobilisation au niveau régional, à 12 heures et 18 heures.

Compléments d'information:
www.unia.ch/14juin

Politique climatique : première étape

La protection climatique favorise l’innovation et crée des emplois en Suisse. C’est pourquoi Unia dit résolument OUI, le 13 juin, à la loi révisée sur le CO₂.

Il n’est pas question de s’arrêter à mi-chemin dans la protection du climat. Au contraire, le temps presse tellement que la nouvelle loi sur le CO₂ ne suffira pas à juguler la crise climatique. Les prévisions sont sombres : si rien ne change, neuf glaciers sur dix auront disparu d’ici 2050. Comme pays alpin, la Suisse subit de plein fouet le changement climatique. Depuis 1864, la température moyenne y a augmenté de 2 degrés Celsius – soit deux fois plus que la moyenne mondiale – avec de lourdes conséquences pour la population et l’économie. Les journées tropicales, les périodes de sécheresse, les inondations, le manque de neige

« La loi révisée sur le CO₂ stimulera les investissements qui s’imposent. Les entreprises investissant dans les mesures de protection climatique seront exemptées de la taxe sur le CO₂. Les PME bénéficieront ainsi de commandes supplémentaires. »

et les glissements de terrain sont toujours plus fréquents, et les coûts liés à la protection des infrastructures explosent. Or la principale raison de ces hausses de température tient aux émissions de gaz à effet de serre, à commencer par le dioxyde de carbone (CO₂). La loi révisée

sur le CO₂ vise précisément à réduire ces émissions et, par là, à renforcer la protection du climat, mais sans grever le budget des ménages à faible revenu.

Industrie : la direction prise est la bonne, mais le rythme beaucoup trop lent
En Suisse, l’industrie est responsable du quart de toutes les émissions de gaz à effet de serre. À côté du bâtiment, c’est le seul secteur qui soit parvenu à atteindre les objectifs climatiques intermédiaires pour 2020, en réduisant ses rejets de CO₂ de 18 % par rapport à 1990. C’est une bonne nouvelle. Or il est moins réjouissant de voir que depuis 2018, les émissions stagnent. Il reste par conséquent beaucoup à faire pour atteindre d’ici 2050 l’objectif du « zéro net » (neutralité carbone). La loi sur le CO₂ entièrement révisée constitue une base pour les investissements nécessaires. Ainsi, les entreprises investissant dans les mesures de protection climatique seront exemptées de la taxe sur le CO₂. Non seulement elles donneront du travail aux PME, mais les entreprises développant des technologies respectueuses de l’environnement seront soutenues. Unia s’engage depuis longtemps déjà pour la reconversion écosociale de l’économie et de la société. Le tournant énergétique au profit d’un approvisionnement en énergies renouvelables en fait partie. Il s’agit d’une chance unique de créer des emplois durables dans toute la Suisse. La loi sur le CO₂ révisée constitue une première étape dans la bonne direction. Ni plus, ni moins. ■



Empreinte carbone

Il incombe à tous les États de combattre le réchauffement climatique mondial. La Suisse a ratifié avec 188 autres États et l’UE l’accord de Paris sur le climat et s’est par là engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre. Comme pays à haut revenu ayant une empreinte carbone par habitant très élevée, la Suisse a un important rôle à jouer. La loi révisée sur le CO₂ ne suffira pas. La Suisse devra en faire beaucoup plus à l’avenir. Car l’empreinte en gaz à effet de serre inclut les émissions liées aux produits et services importés de l’étranger.



Que demande la loi révisée sur le CO₂ ?

- **But :** pour contenir le réchauffement climatique, la Suisse doit réduire de moitié par rapport à 1990 ses émissions de gaz à effet de serre d’ici 2030. Il lui faudra encore être « climatiquement neutre » d’ici 2050, et donc ne plus rejeter dans l’atmosphère davantage de gaz à effet de serre que ce que les réservoirs naturels et artificiels sont capables d’absorber (niveau de zéro émission nette).
- **Mesures prévues :** afin de réduire les rejets de CO₂ de la Suisse, de nouvelles dispositions sont prévues dans les domaines des assainissements de bâtiments, du trafic aérien et des émissions industrielles. En outre, les valeurs limites d’émission de CO₂ des véhicules seront durcies, et tant la taxe de compensation applicable aux carburants fossiles (par ex. essence) que la taxe d’incitation sur le CO₂ rejeté par les combustibles (par ex. mazout) seront revues à la hausse.
- **Idée de base :** la loi révisée sur le CO₂ ne repose pas sur des interdictions, mais combine tout à la fois incitations financières, investissements dans la protection climatique et progrès technique. Le calcul est simple : quiconque rejette peu de CO₂ sera gagnant financièrement, alors qu’il lui faudra payer davantage (malus) en cas d’importants rejets de CO₂.



Impact du changement climatique sur le travail

Trois questions à Reto Wyss, secrétaire central de l’Union syndicale suisse.

Pourquoi un OUI à la loi révisée sur le CO₂ est-il important d’un point de vue syndical ?

Le réchauffement climatique est une réalité, en Suisse aussi. Or il touche en premier lieu les travailleuses et travailleurs, dans la construction comme dans l’industrie. Deuxièmement, les personnes à faible revenu ont tendance à habiter un logement mal isolé situé en périphérie, plutôt que dans l’« oasis de verdure » d’un centre-ville, avec ses zones de circulation apaisée. Et troisièmement, les 10 % les plus riches de la planète sont à l’origine de 90 % des rejets de CO₂. La lutte pour la justice climatique est par conséquent indissociable de celle pour la justice sociale.

Quelle doit être la contribution des entreprises à la protection du climat ?

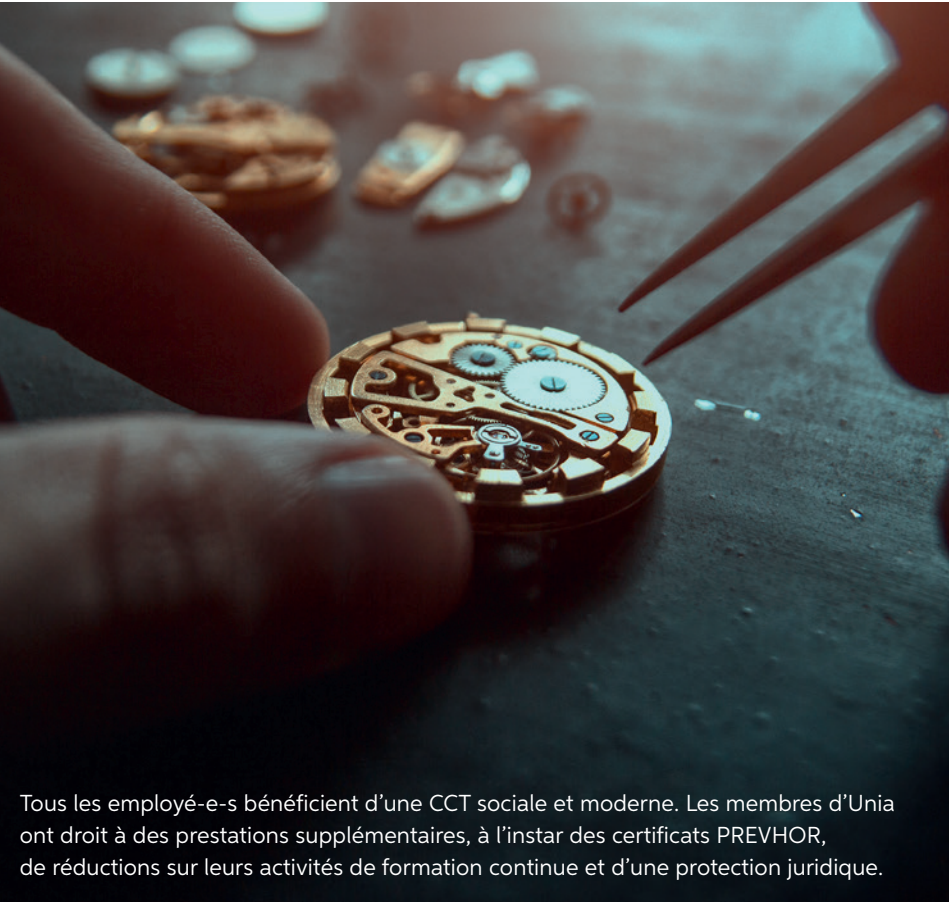
Les entreprises productrices sont à la source des émissions. Elles en rejettent une grande partie et ce n’est plus acceptable. Il est bien clair qu’il faut ici une réponse collective, et la même pour tout le monde. D’où l’importance de la loi sur le CO₂. De même, les investissements dans les technologies de pointe créent des emplois porteurs d’avenir.

Que faut-il faire au niveau politique, pour que les objectifs climatiques fixés dans la loi puissent être atteints ?

Il faut des interdictions, des sanctions et des taxes d’incitation redistribuées à la population et aux entreprises. Tous ces points figurent dans la nouvelle loi sur le CO₂, qui ne va toutefois pas assez loin. Les Suisses, mais également la politique climatique internationale, doivent se montrer beaucoup plus ambitieux.

Prolongation de la CCT de l'industrie horlogère : une décision mûrement réfléchie

Il est juste de ne pas renégocier la CCT dans les conditions difficiles que traverse notre économie. Les revendications d'Unia portant sur de meilleurs salaires et sur l'égalité salariale restent toutefois d'actualité.



Tous les employé-e-s bénéficient d'une CCT sociale et moderne. Les membres d'Unia ont droit à des prestations supplémentaires, à l'instar des certificats PREVHOR, de réductions sur leurs activités de formation continue et d'une protection juridique.

Une nouvelle CCT des industries horlogère et microtechnique aurait dû entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Pandémie oblige, les négociations entre partenaires sociaux n'ont pas pu se dérouler comme prévu. Unia et l'association patronale de l'industrie horlogère suisse ont par conséquent décidé d'un commun accord de prolonger la CCT de deux ans et demi, jusqu'à l'été 2024. «Nous possédons l'une des meilleures CCT de Suisse», souligne Vincent Koloszczyk, qui avait participé aux négociations de 2016 comme délégué syndical et qui sait de quoi il parle, quatre ans plus tard. «Cette prolongation arrange bien les travailleuses et travailleurs. Les pressions patronales sont toutefois très fortes, et nous devons surveiller la situation pour que les conditions de travail ne se détériorent pas, mais qu'elles s'améliorent constamment. Les bas salaires minimums sont notamment problématiques.»

Rôle-clé d'Unia
Il reste beaucoup à faire d'ici les négociations conventionnelles de 2023, alors que la crise due au coronavirus se fait durement sentir. Entre septembre 2019 et septembre 2020, le chômage a doublé dans l'industrie horlogère. Beaucoup de travailleuses et travailleurs sont au chômage partiel. Il s'agit d'éviter à tout prix les licenciements et de contrôler au quotidien le respect de la CCT. En outre, il est temps de mettre fin à la discrimination salariale et aux salaires minimums trop bas pour vivre. La situation est dramatique au Tessin, où le salaire minimum dans l'industrie horlogère dépasse à peine 3000 francs.

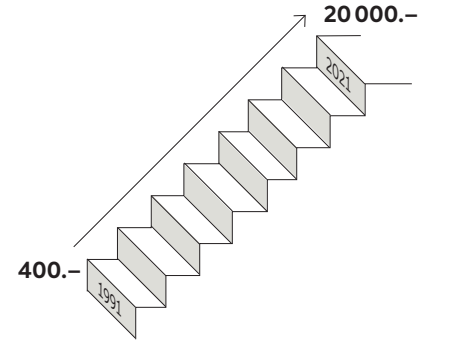
Des inégalités choquantes
Des salaires minimums négociés au niveau régional sont en vigueur depuis 2002 dans l'industrie horlogère. Ils atteignent en moyenne 3600 francs par mois pour la main-d'œuvre non qualifiée, et 4300 francs pour les travailleuses et travailleurs qualifiés. Or le Tessin fait de la sous-enchère, avec guère plus de 3000 francs. Aux dernières négociations, organisées à la fin de 2019, le patronat a même refusé d'augmenter les salaires de plus de 13 francs par mois. Le personnel tessinois est profondément mécontent que sa contribution à la qualité des produits horlogers suisses ne soit pas reconnue. A fortiori dans une branche se concentrant sur les produits de luxe. Unia Tici-

no lutte de toutes ses forces contre cette injustice et appelle à aligner les salaires cantonaux sur la moyenne nationale. ■

Pour en savoir plus:

- **Un partenariat social fort**
Les employeurs des industries horlogère et microtechnique et les syndicats de la branche cultivent depuis 1937 un étroit partenariat social. La 15^e CCT est en vigueur depuis 2017. Elle est signée par Unia et par l'association patronale (CP), dont font partie 526 entreprises. Au total 85,6% du personnel de la branche est soumis à la CCT. Les employeurs encouragent expressément leurs employé-e-s à s'affilier à Unia. Car ils le savent bien : plus Unia compte de membres, et plus le partenariat social sera fort.

- **PREVHOR, prévoyance vieillesse individuelle**
Les membres d'Unia employés par une entreprise soumise à la CCT reçoivent chaque année un certificat de la fondation de prévoyance PREVHOR d'une valeur de 400 francs. Grâce à PREVHOR, une personne organisée syndicalement et qui prendrait sa retraite en 2021 percevra un capital d'env. 20 000 francs, si elle possède tous les certificats depuis 1991.



400 francs par an : valeur approximative du certificat de prévoyance PREVHOR que les membres d'Unia soumis à la CCT de l'industrie horlogère reçoivent d'Unia. Plus on a de certificats, et plus on touchera d'argent à la retraite.

La rente transitoire est enfin une réalité

Depuis le 1^{er} juillet 2021, les seniors ayant épuisé leurs indemnités de chômage ont droit à des prestations transitoires (Ptra).

Quiconque perd son emploi après 58 ans et a épuisé ses indemnités de chômage après 60 ans pourra bénéficier de prestations transitoires jusqu'à l'âge de l'AVS. Le train de mesures que le Conseil fédéral et le Parlement ont adopté suite aux pressions syndicales est sur le point d'entrer en vigueur. Concrètement, toute personne âgée de 60 ans révolus qui perdrait après le 1^{er} juillet 2021 son droit à l'allocation de chômage pourra percevoir une rente transitoire, à condition d'avoir travaillé suffisamment longtemps en

Suisse et de ne disposer que d'une maigre fortune. Il s'agissait d'éviter que les sexagénaires en fin de droit se retrouvent à l'aide sociale. Unia demande que les prestations transitoires soient versées dès 55 ans. Car même avant la crise due au coronavirus, les personnes perdant leur emploi après 55 ans n'avaient guère de chance de retrouver du travail. La deuxième vague de la pandémie de COVID-19 l'a hélas confirmé. Les travailleuses et travailleurs âgés sont bien plus exposés au chômage que les plus jeunes.

Aperçu des prestations transitoires

Données concernant une personne seule

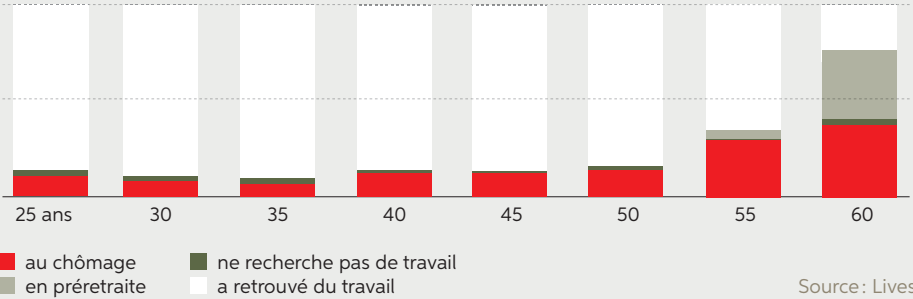
Conditions	Prestations
Âge minimum	60 ans
Situation personnelle	en fin de droit (assurance-chômage)
Obligation d'assurance	au moins 20 ans dans l'AVS et salaire d'au moins 21 510 francs par an
Seuil de fortune	50 000 francs, pilier 3A compris
Avoir maximum de la caisse de pensions	500 000 francs
Prestations maximales	44 123 francs par an
Obligation d'anticiper la rente de vieillesse*	oui, s'il est prévisible que la personne recevra des PC à la retraite
Durée maximale des prestations	jusqu'à l'âge de l'AVS
Versement à l'étranger	oui

* Deux ans avant l'âge de l'AVS

Source : OFAS

Les chances de retrouver du travail diminuent à partir de 55 ans

Situation deux ans après le licenciement, par âge (en %)



Tout ce qui brille n'est pas or

Télétravail ou travail présentiel: qu'est-ce qui fonctionne mieux?

Depuis l'apparition de la pandémie de coronavirus, par ordre du Conseil fédéral, beaucoup de gens travaillent depuis la maison. Il est bien sûr agréable de ne plus devoir courir prendre son train ou répondre à un courriel entre le déjeuner et le brossage des dents – mais les signes de lassitude se font sentir, après plus d'un an d'enfermement entre quatre murs. Beaucoup de gens en ont assez. L'absence d'échanges entre collègues pèse, l'empiètement du travail sur la vie familiale et privée est oppressant et les maux de dos se font sentir. Par ailleurs, on voudrait continuer à bénéficier des avantages de la situation actuelle. Unia exige par conséquent des règles claires sur la protection des travailleuses et travailleurs – dans une optique de télétravail durable.



Temps de travail

Situation visée:

- **Ce que dit la loi:** l'employeur doit respecter les pauses, le repos nocturne et le repos dominical. L'obligation d'enregistrement du temps de travail est maintenue.
- **Revendications d'Unia:** il faut établir des règles claires quant aux pauses et aux heures auxquelles les employé-e-s peuvent être joints. De même, chacun doit avoir droit à la déconnexion.

En fait:

- Le télétravail a beau accroître la flexibilité, la durée du travail augmente. L'obligation d'être constamment joignable (généralement sur un numéro de téléphone mobile privé) est problématique.



Contacts sociaux

Situation visée:

- Les employeurs doivent rendre possibles les échanges informels au sein des équipes (pauses-café virtuelles, etc.).

En fait:

- Le temps de travail est une composante essentielle de la vie sociale de nombreuses personnes. Faute de tout contact entre collègues, le sentiment de solitude s'accroît.
- Les personnes engagées depuis le début de la pandémie se sentent souvent livrées à elles-mêmes. Privées de tout contact physique, elles manquent d'occasions de mieux connaître leur entreprise.



Santé

Situation visée:

- **Ce que dit la loi:** l'employeur doit veiller, en fonction du cas d'espèce, à ce que les conditions de télétravail soient ergonomiques (chaise, table, écran, lumière, etc.).
- Des pauses régulières sont bénéfiques pour la santé.

En fait:

- Les empiètements du travail sur la vie privée sont une source de stress et entraînent d'autres problèmes de santé (par ex. troubles du sommeil).
- Bien des travailleuses et travailleurs souffrent de maux de dos et de courbatures.
- Le télétravail n'a fait qu'aggraver le « présentisme »: Une personne travaillant de chez elle hésitera d'autant plus à s'annoncer malade, croyant devoir travailler même avec une indigestion.



Coûts

Situation visée:

- **Ce que dit la loi:** l'employeur doit prendre en charge les frais et dépenses liés aux appareils, voire le loyer.
- **Revendications d'Unia:** il n'est pas permis de répercuter les coûts des locaux et de l'infrastructure sur les salarié-e-s. Si le personnel travaille depuis son domicile dans l'intérêt de l'entreprise, celle-ci devra couvrir les frais et dépenses correspondants.

En fait:

- Selon l'ordonnance COVID-19, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser son personnel des frais subis (facture d'électricité ou loyer) pendant la période d'obligation générale de télétravail. Le Conseil fédéral a souligné qu'il ne s'agit que d'un dispositif temporaire.



Productivité

Situation visée:

- Les entreprises doivent encourager le travail d'équipe même quand le personnel est en télétravail – afin que l'information circule par le plus court chemin.
- **Protection des données:** en cas de télétravail, il n'est pas permis de contrôler le comportement en ligne ou le mode d'organisation.

En fait:

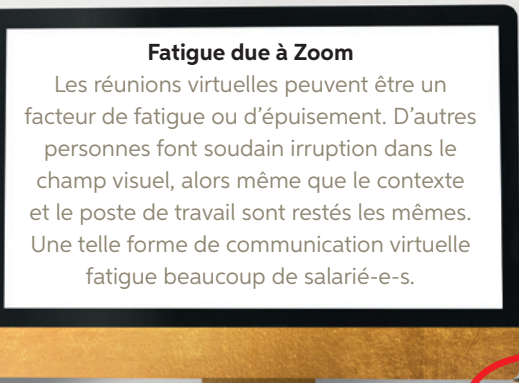
- Bien souvent, les idées ne viennent pas durant les séances, mais lors d'échanges entre collègues.
- Une mauvaise organisation du travail aboutit à des temps morts. Au bureau, on pourrait aisément aider ses collègues en pareil cas.



Avenir

Revendications d'Unia:

- Il faut des solutions d'avenir entre partenaires sociaux, basées sur des règles claires: des garde-fous limiteront par exemple la durée du télétravail à un ou deux jours par semaine.
- Le télétravail doit être réglé dans la CCT.
- Des modèles de travail bien conçus procureront aux salarié-e-s une autonomie maximale.



Fatigue due à Zoom

Les réunions virtuelles peuvent être un facteur de fatigue ou d'épuisement. D'autres personnes font soudain irruption dans le champ visuel, alors même que le contexte et le poste de travail sont restés les mêmes. Une telle forme de communication virtuelle fatigue beaucoup de salarié-e-s.



Rien ne va sans café

Les établissements de restauration ont été longtemps fermés. Mais comme il a fallu passer beaucoup de temps en télétravail, la consommation de café a augmenté en 2020 en Suisse, en dépit de la pandémie de coronavirus ou à cause d'elle.

Enquête d'Unia sur le télétravail

En automne, Unia a mené une enquête parmi les salarié-e-s des branches de l'industrie. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans le télétravail? Quelles sont les difficultés rencontrées? Comment faudrait-il régler le télétravail dans les branches d'Unia et les entreprises concernées ainsi qu'au niveau politique? D'autres informations sur la participation suivront.



« Ma famille comptait autrefois des horlogers. Je suis donc fier de travailler dans la branche horlogère. »

Vincent Koloszczyk

Vincent Koloszczyk est une personne habile à trouver des solutions. Une qualité bien utile à ce délégué syndical de Sonceboz SA, qui est aussi président de la branche horlogère.

L’ambiance est bonne à l’heure actuelle chez Sonceboz, PME traditionnelle du Jura bernois active dans la mécatronique. Les commandes affluent. Or en tant que président de la branche horlogère, Vincent Koloszczyk est bien placé pour savoir que c’est loin d’être la règle dans l’industrie horlogère et micro-technique. Même Sonceboz a mis son personnel au chômage partiel quand la pandémie de COVID-19 a éclaté, et Vincent Koloszczyk en a fait l’expérience au début de 2020. « Comme le chômage partiel a été accordé de manière rapide et non bureaucratique, la branche y a largement recouru », explique Vincent. « Beaucoup d’entreprises ont néanmoins procédé à des licenciements et le font aujourd’hui encore. Le personnel temporaire sous contrat de durée déterminée en fait surtout les frais. » Il est urgent d’y mettre fin. Idem pour les bas salaires minimums en vigueur au Tessin, ou pour les écarts de salaire entre hommes et femmes.

Codécision dans l’entreprise

Vincent Koloszczyk faisait déjà partie du comité d’entreprise de son précédent employeur en France – sans être syndiqué à l’époque. Or en passant chez Sonceboz, le frontalier n’a pas longtemps hésité à s’affilier à Unia. « C’est important pour moi de pouvoir prendre part à la vie de l’entreprise. Et puis je suis heureux d’aider d’autres personnes », explique Vincent qui, entre-temps est délégué syndical d’Unia au comité d’entreprise du groupe Sonceboz depuis dix ans. « Mes tâches sont clairement définies dans la CCT, mais nous avons la chance d’avoir une direction ouverte à la discussion, avec laquelle nous avons instauré à l’interne un partenariat fondé sur la confiance – sans exclusion pour autant le syndicat. »

Identification de solutions – sous forme de CCT aussi

Électronicien diplômé, Vincent a été recruté comme ouvrier de production chez Sonceboz, où il a occupé différents postes. Il est heureux

« Le fait qu’Unia soit financé par les cotisations de ses membres constitue un signe fort d’indépendance et un avantage face aux employeurs. »

de travailler dans la branche horlogère car dans sa famille il y avait déjà eu plusieurs horlogers. Vincent conçoit aujourd’hui, comme technicien méthodes, des outils de production conformes aux nouvelles exigences du marché. Dans son travail syndical aussi, il vise à apporter une réponse aux nombreuses questions et aux défis de notre époque – dans l’optique d’améliorer les conditions de travail dans la branche. Le point de départ est ici la CCT de l’industrie horlogère et microtechnique négociée en 2016. À l’époque, quand il était assis à la table des négociations, Vincent était conscient de sa lourde responsabilité. « Les enjeux étaient considérables », se souvient ce syndicaliste chevronné de 41 ans : « après tout, les conditions de travail de nos collègues étaient entre nos mains. » Le résultat est d’autant plus réjouissant : une des CCT les plus modernes de Suisse a vu le jour entre les partenaires sociaux.

Revendications conventionnelles ciblées

La CCT de 2016 aurait dû être remplacée en 2021 par une nouvelle CCT. Or la pandémie de coronavirus a fait tomber à l’eau les négocia-

tions. Les partenaires sociaux ont donc décidé de reconduire de deux ans et demi, jusqu’à l’été 2023, la CCT de 2016. Vincent y voit plusieurs avantages : « il tient désormais à nous d’utiliser ce laps de temps pour concrétiser notre liste de revendications. Des thèmes comme les salaires minimums et le travail temporaire en font partie. Le partenariat social avec l’association patronale (CP) est bon, et j’ai bon espoir que nous parvenions à consolider notre CCT aux prochaines négociations afin d’obtenir de meilleures conditions de travail. »

Le collectif compte

Vincent Koloszczyk est président de la branche horlogère depuis 2017. À ce titre, il dirige les séances des comités de branche. Il est convaincu que les problèmes des travailleuses et travailleurs ne pourront être réglés que collectivement. « Le fait qu’Unia soit financé par les cotisations de ses membres constitue un signe fort d’indépendance et un avantage face aux employeurs », souligne Vincent. Il est d’autant plus important d’écouter les membres du syndicat – toutes nos décisions doivent répondre à leurs besoins. ■

1200

Nombre d’employé-e-s dont s’occupe avec trois autres délégués syndicaux le double père de famille. Il s’agit notamment de transmettre aux collègues les informations syndicales et de répondre à leurs questions liées au droit du travail ou à la CCT.

Proches aidants : congé payé



Il est désormais possible d’obtenir un congé limité dans le temps pour la prise en charge d’un frère ou d’une sœur malades. Les parents d’enfants gravement malades sont eux aussi mieux couverts.

Oltre le congé de paternité, le congé de prise en charge a été introduit en Suisse au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet 2021 – avec des améliorations substantielles en faveur des proches aidants.

**Art. 329h CO et art. 6 LTr :
absence de courte durée**

Depuis le 1er janvier 2021, les travailleuses et travailleurs ont droit à un congé payé de courte durée pour la prise en charge d’un membre de leur famille atteint dans sa santé. L’art. 329h CO doit être mis en relation avec l’art. 36, al. 3 et 4, LTr. Selon la loi sur le travail, un congé doit être accordé pour la prise en charge de membres de la famille. Le code des obligations règle les modalités de paiement de tels congés. Sont réputés membres de la famille les parents, les grands-parents et les enfants, ainsi que les frères et sœurs et le partenaire (conjoint ou concubin faisant ménage commun avec la personne depuis au moins cinq ans). Le congé ne devra pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total. Il est important de souligner que la limite de dix jours par an ne s’applique pas aux propres enfants des em-

ployé-e-s mais qu’à compter du onzième jour, le droit au salaire cesse d’être garanti. Le cas échéant, le droit au maintien du salaire sera fondé sur l’art. 324a CO (accomplissement d’une obligation légale). Unia a déjà adapté en conséquence certaines CCT, dont celles de l’industrie MEM et de Stadler Rail.

**Art. 329i CO : congé pour s’occuper
d’un enfant gravement malade**

Un congé indemnisé verra en plus le jour le 1^{er} juillet 2021, pour l’assistance et les soins apportés à un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d’une maladie ou d’un accident. La perte de gain sera financée non par l’employeur, mais par une indemnité journalière au sens de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), qui se monte à 80 %. Le congé a une durée de 14 semaines au plus, à prendre dans les limites d’un délai-cadre de 18 mois. Pour y avoir droit, un des parents au moins doit être salarié ou exercer une activité indépendante et interrompre son activité lucrative pour s’occuper de l’enfant. Lorsque les deux parents exercent une activité lucrative, ils

peuvent convenir de se partager les indemnités en fonction de leurs besoins. Une protection contre le licenciement est accordée pendant le congé, pour une période maximale de six mois. En outre, l’employeur ne peut pas réduire la durée des vacances. À ce jour, les parents d’enfants gravement malades n’avaient droit qu’à un congé non payé. Car le droit au maintien du paiement du salaire était uniquement régi par l’art. 324a CO. ■

Pour en savoir plus:
Tous les membres d’Unia ont droit à des conseils et à une protection juridique sur les questions de droit liées au contrat de travail. Les membres voudront bien s’adresser à leur secrétariat régional pour tout renseignement et pour la fixation d’un rendez-vous.

Proroga del CCL dell’industria orologiera: una decisione ben ponderata

Non rinegoziare il CCL in un contesto economico difficile è una decisione giusta. Ma le rivendicazioni sugli aumenti salariali e la parità salariale formulate da Unia restano sul tavolo.

Il 1° gennaio 2022 sarebbe dovuto entrare in vigore un nuovo CCL dell’industria orologiera e microtecnica. Tuttavia, a causa della pandemia di coronavirus, le trattative tra le parti sociali non si sono potute tenere come previsto. Ecco perché Unia e l’associazione padronale dell’industria orologiera svizzera hanno convenuto di prorogare il CCL in vigore fino all’estate 2024. «Abbiamo uno dei migliori CCL della Svizzera»: il delegato sindacale Vincent Koloszczyk, che aveva partecipato alle trattative del 2016, ne è convinto anche a quattro anni di distanza dall’entrata in vigore del contratto. «Una proroga è quindi certamente nell’interesse delle lavoratrici e dei lavoratori. Ciononostante le pressioni del padronato sono forti e non dobbiamo mollare. Dobbiamo impedire un peggioramento delle condizioni di lavoro e ottenerne anzi un continuo miglioramento. Rappresentano un problema soprattutto i salari minimi bassi».

L’importante ruolo di Unia

Resta ancora molto da fare prima delle trattative contrattuali del 2023, anche nell’ottica della crisi provocata dal coronavirus. Tra i mesi di settembre 2019 e 2020 nell’industria orologiera la disoccupazione è raddoppiata. Un elevato numero di occupate e occupati è in regime di lavoro ridotto. Dobbiamo assoluta-

mente scongiurare i licenziamenti e verificare costantemente il rispetto del CCL. Dobbiamo anche riuscire a correggere finalmente la discriminazione salariale e i salari minimi che non bastano per arrivare a fine mese. La situazione è particolarmente critica in Ticino, dove il salario minimo dell’industria orologiera raggiunge a malapena i 3000 franchi.

Ingiustizia scioccante

Dal 2002 nell’industria orologiera i salari minimi vengono negoziati su base regionale. In media ammontano a 3600 franchi al mese per i dipendenti non qualificati e 4300 franchi per i dipendenti qualificati. Con un salario minimo di a malapena 3000 franchi, il Canton Ticino è fortemente al di sotto di tale media. È stato un affronto che in occasione delle ultime trattative, condotte alla fine del 2019, i datori di lavoro non siano stati disposti ad accordare un aumento di più di 13 franchi al mese. Per le occupate e gli occupati ticinesi è semplicemente inaccettabile che non venga riconosciuto il contributo che forniscono alla qualità dei prodotti orologi svizzeri. E tutto questo in un ramo professionale concentrato in gran parte su prodotti di lusso. Unia Ticino si batte con veemenza contro questa ingiustizia e rivendica salari in linea con la media nazionale. ■



Per saperne di più:

■ **Partenariato sociale forte**

I datori di lavoro e i sindacati dell’industria orologiera e microtecnica collaborano all’interno di uno stretto partenariato sociale dal 1937. Dal 2017 è in vigore il 15° CCL. Ne sono parti contraenti Unia e l’associazione padronale (CP), che raggruppa 526 aziende. L’85,6% del personale del ramo sottostà al contratto. Nel CCL i datori di lavoro sostengono espressamente l’affiliazione a Unia del loro personale. Anche loro sono consapevoli del fatto che maggiore è il numero degli associati a Unia, più forte è anche il partenariato sociale.

■ **PREVHOR, una previdenza per la vecchiaia individuale**

Gli associati di Unia che lavorano in un’azienda affiliata ricevono ogni anno un certificato della fondazione di previdenza PREVHOR del valore di 400 franchi. Grazie a PREVHOR una persona affiliata a un sindacato che va in pensione nel 2021 ed è in possesso di tutti i certificati dal 1991, riceve un capitale di circa 20'000 franchi.

Politica climatica: un primo passo avanti

Una maggiore protezione del clima incrementa l'innovazione e aumenta i posti di lavoro in Svizzera. Anche per questo il 13 giugno Unia dirà SÌ alla nuova Legge sul CO₂.

L'assenza di progressi nella strada verso una maggiore protezione del clima non è un'opzione percorribile. Tutt'altro: il tempo stringe e la nuova Legge sul CO₂ non basterà certo ad arginare la crisi climatica. Le previsioni sono fosche: se andiamo avanti a questi ritmi, qui in Svizzera nove ghiacciai su dieci saranno scomparsi entro il 2050. In quanto Paese alpino, la Svizzera risente particolarmente dei cambiamenti climatici. Dal 1864 la temperatura media in Svizzera è aumentata di 2 gradi Celsius, il doppio rispetto alla media globale, con conseguenze di vasta portata per la popolazione e l'economia. Le ondate di calore e siccità, le inondazioni, la mancanza di neve e le

«La nuova Legge sul CO₂ pone le basi per gli investimenti necessari. Le aziende che investono in misure di protezione del clima vengono esentate dalla tassa sul CO₂. In tal modo la legge crea anche commesse per aziende di piccole-medie dimensioni».

frane diventano sempre più frequenti e i costi della protezione delle infrastrutture aumentano. La causa principale del riscaldamento climatico è l'emissione di gas serra e in particolare di anidride carbonica (CO₂). Ridurre queste emissioni e rafforzare la protezione del

clima senza gravare sui bilanci delle persone a basso reddito è anche l'obiettivo della nuova Legge sul CO₂.

Industria: la direzione è giusta, ma occorre accelerare i tempi

In Svizzera l'industria è responsabile di circa un quarto di tutte le emissioni di gas serra. L'industria e gli edifici sono gli unici due settori che hanno raggiunto gli obiettivi climatici intermedi fissati per il 2020, riducendo le emissioni di CO₂ di circa il 18% rispetto al 1990. Quest'evoluzione è incoraggiante. Meno incoraggiante è invece il ristagno delle emissioni constatato dal 2018. Resta quindi molto da fare per raggiungere l'obiettivo a lungo termine delle «emissioni nette pari a zero entro il 2050». La revisione della Legge sul CO₂ pone le basi per gli investimenti necessari. La legge prevede un'esenzione dalla tassa sul CO₂ per le aziende che investono in misure di protezione del clima – creando in tal modo anche commesse per aziende di piccole-medie dimensioni – e garantisce un sostegno alle aziende che sviluppano tecnologie rispettose del clima. Unia si batte già da tempo a favore della riconversione eco-sociale dell'economia e della società. Questa riconversione include anche una svolta energetica verso un approvvigionamento esclusivamente tramite energie rinnovabili. Questa svolta rappresenta una grande opportunità per creare nuovi posti di lavoro sostenibili in tutta la Svizzera. La legge riveduta sul CO₂ è un primo passo nella giusta direzione. Né più né meno. ■

Impronta di carbonio

La lotta al cambiamento climatico globale è un compito di tutti gli Stati. Insieme ad altri 188 Paesi e all'UE, la Svizzera ha ratificato l'Accordo di Parigi sul clima e si è impegnata a ridurre le sue emissioni di gas serra. Come Paese finanziariamente forte con un'impronta di CO₂ molto elevata, la Svizzera deve fornire il proprio contributo. La revisione della Legge sul CO₂ non basta. In una tappa successiva, la Svizzera dovrà fare molto di più. L'impronta di carbonio include anche le emissioni di gas serra provocate all'estero tramite merci e servizi importati dalla Svizzera.

Quali sono gli obiettivi della nuova Legge sul CO₂?

- **Obiettivo:** onde combattere il cambiamento climatico, entro il 2030 le emissioni di gas serra dovranno essere dimezzate rispetto ai valori del 1990. Entro il 2050 la Svizzera dovrà raggiungere la neutralità climatica, ovvero non emettere più gas serra di quanti ne possano essere assorbiti dai serbatoi naturali o tecnici (obiettivo delle emissioni nette pari a zero).
- **Misure:** onde ridurre le emissioni di CO₂ della Svizzera, vengono introdotte nuove disposizioni in materia di ristrutturazioni di edifici, traffico aereo ed emissioni delle industrie. La legge inasprisce inoltre i valori limite di CO₂ per i veicoli e aumenta le tasse di compensazione sui carburanti (p.es. benzina) e la tassa sul CO₂ sui combustibili (p.es. olio da riscaldamento).
- **Idea di base:** la nuova Legge sul CO₂ non è basata su divieti, ma su una combinazione di incentivi finanziari, investimenti nella protezione del clima e progresso tecnico. Il principio è semplice: chi provoca basse emissioni di CO₂ beneficia di vantaggi finanziari. Chi provoca elevate emissioni di CO₂ deve pagare di più.

Ripercussioni del cambiamento climatico sul lavoro

Tre domande a Reto Wyss, segretario centrale dell'Unione sindacale svizzera.

Perché un SÌ alla revisione della Legge sul CO₂ è importante dal punto di vista sindacale?

Il riscaldamento climatico è un dato di fatto, anche in Svizzera. Innanzitutto colpisce in modo particolare le lavoratrici e i lavoratori, sia nell'edilizia che nell'industria. In secondo luogo, le persone con redditi più bassi tendono a vivere in appartamenti male isolati nelle periferie delle città e non nelle «oasi verdi» di quartieri cittadini lontani dal traffico. In terzo luogo, è un dato di fatto che il 10% delle persone più ricche al mondo è responsabile del 90% delle emissioni di CO₂. La lotta per la giustizia climatica va quindi di pari passo con la lotta per la giustizia sociale.

Quale contributo devono fornire le aziende alla protezione del clima?

Le aziende che producono sono alla «fonte». Sono responsabili di gran parte delle emissioni e devono ridurle. Naturalmente è necessaria una regolamentazione collettiva, uguale per tutti. A questo serve la Legge sul CO₂. Nel contempo è altresì chiaro che gli investimenti nelle tecnologie sostenibili creano posti di lavoro sostenibili.

Cosa serve a livello politico per ancorare nella legge gli obiettivi climatici?

C'è bisogno di divieti, sanzioni e tasse di incentivazione che vengano rimborsate alla popolazione e alle aziende. La nuova Legge sul CO₂ contiene un po' di tutti questi elementi, ma non abbastanza. La politica climatica svizzera, ma anche quella internazionale, devono formulare obiettivi decisamente più ambiziosi.

N'oubliez pas d'aller voter!

OUI!

le 13 juin 2020



La loi révisée sur le CO₂ mise sur les incitations financières, les investissements dans la protection climatique et le progrès technique. Unia dit OUI à une protection climatique qui profite aux travailleuses et travailleurs!

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
silvia.locatelli@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

UNIA

Syndicat Unia
Weltpoststrasse 20 | 3000 Berne 15
031 350 21 11 | www.unia.ch