

Il est temps

De meilleures conditions de travail et plus de salaire Page 2

Le personnel de l'industrie horlogère a des revendications précises Page 6



Enquête MEM

Ensemble pour une meilleure CCT dans l'industrie MEM
Page 10

Des conditions de travail équitables ne tombent pas du ciel

Pourquoi il n'y aurait pas de CCT sans Unia
Page 4

Une année cruciale

En 2023, il faudra négocier de nouvelles CCT dans la branche MEM et dans l'industrie horlogère. De bonnes conditions de travail ne tombent pas du ciel. Et surtout pas les hausses de salaire. Dans l'industrie, elles sont généralement le résultat de conflits entre employeurs et syndicats. Les négociations salariales battent leur plein. Le patronat aimerait maximiser ses profits et se réserver les gains de productivité. Les syndicats se battent pour des hausses de salaire de 5%, afin que les rémunérations évoluent au même rythme que la productivité et le renchérissement (voir article à droite). Les salaires sont réglés dans les CCT (voir p. 4). Deux des principales CCT de l'industrie suisse seront renégociées en 2023. Celle de l'industrie horlogère et celle de l'industrie MEM (voir pp. 6 et 8). Les employeurs auraient tout intérêt à la mise en place d'améliorations. En cette période de pénurie de main-d'œuvre spécialisée, ils auront sinon du mal à trouver du personnel qualifié.

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Johannes Supe
Rédaction et Design komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebfeld
Annonces johannes.supe@unia.ch
Photos Nino Ubezio (couverture, p.7-8), Lucas Dubuis (p. 6), Shutterstock (p.10), UNIA (p.12), 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.

décembre 2022

© 2022 komform (www.komform.ch)



Il faut des augmentations de 5 %

Les salaires dans l'industrie sont à la traîne de la productivité et du renchérissement. L'heure est à des augmentations dignes de ce nom.

Yves Defferrard, responsable du secteur Industrie d'Unia



Premier constat :
l'industrie se porte bien
L'industrie a rebondi étonnamment vite après la crise due au COVID-19. Une large majorité des entreprises réalisent de bonnes affaires. L'industrie a davantage produit au deuxième trimestre 2022 qu'à la même époque en 2019. Dans l'industrie des machines, dans l'industrie des métaux et la fabrication d'instruments de précision, les commandes affluent. D'où des augmentations du chiffre d'affaires – et des bénéfices. Grâce au franc fort, les entreprises industrielles peuvent s'approvisionner à bon prix à l'étranger en machines et en matières premières.

Et comme le renchérissement est bien plus élevé dans les autres pays, les entreprises basées à l'étranger doivent davantage augmenter leurs prix que les nôtres. La compétitivité de la place industrielle helvétique tend ainsi à se renforcer dans notre monde globalisé.

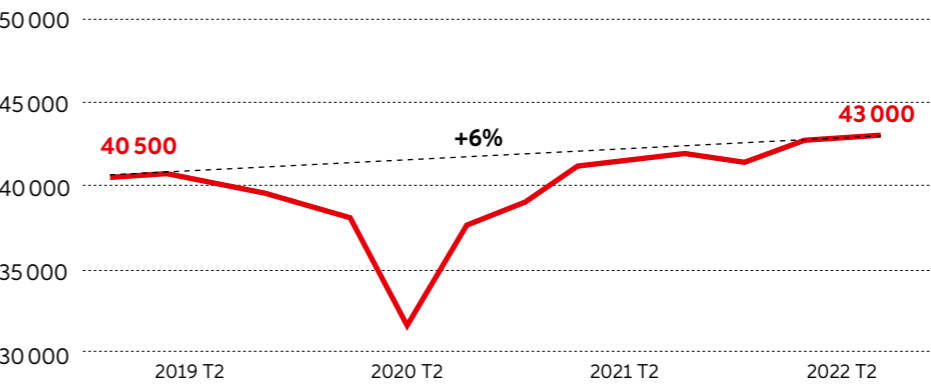
Deuxième constat :
la productivité est en hausse
L'industrie répond le plus souvent à la demande croissante avec ses installations existantes. Leur taux d'utilisation a ainsi fortement augmenté. Selon le Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich (KOF), il avoisine aujourd'hui 90 % dans l'industrie des machines, voire davantage parmi les petits fournisseurs – selon Swissmechanic, l'association des PME de la branche. La main-d'œuvre

de l'industrie fait toujours plus d'efforts. Car malgré leur production en hausse, les entreprises n'ont engagé jusqu'ici que peu de personnel supplémentaire. Par conséquent, la productivité est en hausse. Dernièrement, une personne occupée à plein temps dans l'industrie produisait des biens et services d'une valeur de 43 000 francs par trimestre – contre 40 500 francs avant la pandémie (voir graphique). Et dans l'industrie chimico-pharmaceutique, la valeur est un multiple de ce chiffre.

Troisième constat :
le pouvoir d'achat diminue
Une longue phase de très faible renchérissement s'est achevée en automne 2021. Le renchérissement oscille entre-temps autour de 3,5 %, mais il faut savoir que les chiffres officiels en Suisse sont systématiquement inférieurs à la réalité. Par exemple, ils ne tiennent pas compte de l'explosion des primes des caisses-maladie en 2023. Les coûts de l'énergie vont eux aussi prendre l'ascenseur cet hiver. Dans certains cas, le pouvoir d'achat se contractera de plus de 3,5 % selon le niveau de salaire. À supposer que les salaires soient rehaussés de 3,5 % en 2022, il ne s'agirait pas d'une augmentation, mais seulement du maintien du pouvoir d'achat. Si les salaires augmentent de moins de 3,5 %, les travailleuses et travailleurs verront leur revenu disponible se contracter. Leur situation se détériorera et ils seront même punis,

Les salarié-e-s produisent davantage

Productivité du travail (création de valeur par emploi à plein temps) dans l'industrie suisse (sans la chimie et le pharma) en francs par trimestre, aux prix de 2022



Source : Estimation de l'USS, données du SECO et de l'OFS

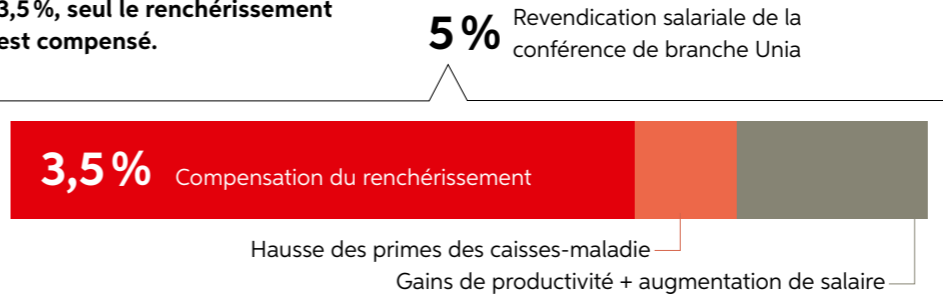
alors que les entreprises de l'industrie gagnent beaucoup d'argent.

Quatrième constat :
les salaires doivent augmenter
Les gains de productivité et le renchérissement justifient largement les revendications formulées par le secteur Industrie d'Unia à l'ouverture des négociations avec le patronat: il faut des hausses de salaire de 5 % pour tout le monde! Cette revendication s'articule en trois volets:
1. Il faut compenser tant l'inflation de 3,5 % que le renchérissement des primes des caisses-maladie, afin de prévenir une perte de pouvoir d'achat et donc de salaire.
2. Comme les salaires n'ont pas suffisamment évolué ces dernières années, il existe un besoin de rattrapage salarial.

3. La productivité du travail a augmenté, grâce à la forte implication du personnel. Cette contribution à une meilleure situation économique doit être indemnisée, à hauteur d'au moins un pourcent de salaire.

Cinquième constat :
les travailleuses et travailleurs tiennent le couteau par le manche
Les carnets de commandes des entreprises industrielles sont pleins. Les entreprises recherchent désespérément de la main-d'œuvre qualifiée. En vain. Le personnel actuel est déjà au bord de l'épuisement. Pour fidéliser leurs employé-e-s et en recruter de nouveaux, les entreprises de l'industrie seront bien obligées d'augmenter leurs salaires. Les hausses de salaire ne débutent toutefois qu'à partir de 3,5 %. Tout montant inférieur maintiendrait

Si les salaires augmentent de 3,5 %, seul le renchérissement est compensé.



au mieux le niveau des salaires, et donc doit aller de soi. ■

Succès politique pour deux revendications d'Unia

Les deux mesures aideront à soutenir le pouvoir d'achat en Suisse, tout en restant largement insuffisantes.

1. Le Conseil national et le Conseil des États ont décidé d'adapter intégralement au renchérissement les rentes AVS dès 2023.
2. Le Conseil national et le Conseil des États ont adopté la motion visant à amortir le choc de l'augmentation des primes des caisses-maladie. Avec l'augmentation de 30 % de la contribution de la Confédération destinée à la réduction individuelle des primes, un montant de 850 millions de francs supplémentaires sera à disposition l'année prochaine.

Pourquoi les CCT sont si importantes

Les personnes soumises à une CCT ont eu beaucoup de chance. Et un syndicat a négocié cette CCT. Cinq questions et les réponses.



Qu'est-ce qu'une CCT ?

Une convention collective de travail (CCT) est un contrat entre les syndicats, d'une part, et les associations patronales ou un employeur, d'autre part. Elle règle les conditions de travail ainsi que les rapports entre les parties signataires. Une CCT constitue pour les travailleuses et travailleurs de Suisse la meilleure garantie d'obtention de bonnes conditions de travail. Avec une CCT, les employé-e-s ont en main un instrument leur permettant de s'engager avec le syndicat pour des salaires adéquats et pour l'amélioration constante de leurs conditions de travail.

Quand et dans quel contexte historique les CCT sont-elles nées ?

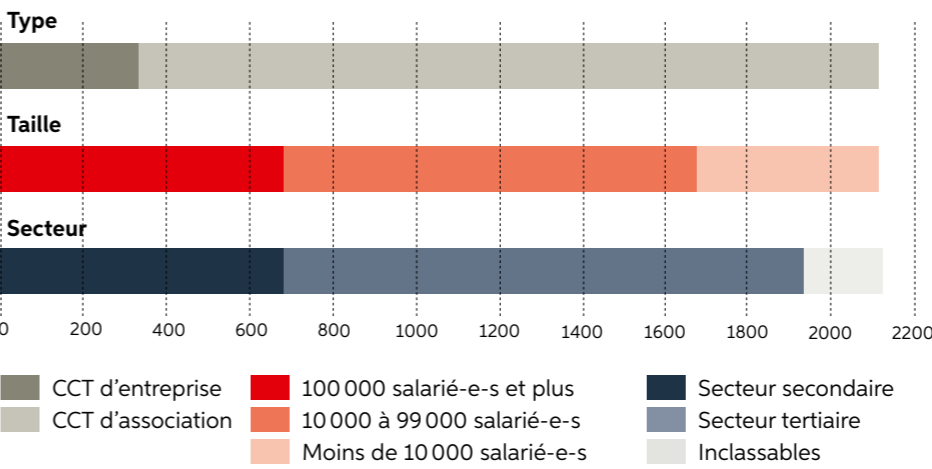
Les CCT ont une longue tradition en Suisse, où elles sont ancrées depuis 1911 dans le code des obligations. Les premiers accords entre partenaires sociaux ont vu le jour au milieu du 19^e siècle, mais ce n'est qu'au début du 20^e siècle que les CCT ont réellement pris de l'importance, à la faveur de grèves en série. Le plus souvent, elles avaient été précédées d'un âpre conflit: les CCT des banques, de l'hôtellerie-restauration et des typographes datent de la grève générale de 1918, celles de la construction, de l'industrie des machines et de l'industrie horlogère de la recrudescence des conflits sociaux en 1937, etc. Une fois les CCT introduites, même le patronat en a compris les avantages. Il n'y a guère d'exemples d'employeurs ayant claqué la porte d'une CCT fonctionnant bien.

Comment une CCT voit-elle le jour ?

Les CCT se négocient entre représentants des employeurs et des salariés et sont généralement conclues pour plusieurs années. À l'expiration d'une CCT, les syndicats et les employeurs en négocient une nouvelle. Unia s'efforce aux négociations d'obtenir pour les salarié-e-s des conditions de travail optimales, adaptées aux besoins modernes. Tout ce qui concerne les conditions de travail et qui va au-delà du minimum légal peut être matière à négociation. Le partenariat social doit être pris au sérieux. À cet effet, la Suisse prévoit depuis 1911 dans le code des obligations la possibilité de rendre contraignantes les CCT conclues entre le patronat et les syndicats.

Personnes salariées assujetties aux conventions collectives de travail (CCT)

En milliers, par type, taille et secteur économique



Quels sont les avantages d'une CCT par rapport à la loi ?

Les CCT règlent de manière obligatoire les rapports de travail. En définissant des conditions minimales de travail plus favorables que la loi, elles préparent le terrain à de futures dispositions légales – par exemple sur les vacances. Les CCT se prêtent mieux à la fixation des conditions de travail que la loi, et cela pour plusieurs raisons:

- Les CCT sont élaborées sur mesure par branche et/ou pour de grandes entreprises. Or toutes les branches n'ont pas besoin des mêmes conditions. Ainsi, les entreprises recourant au travail en équipes fonctionnent différemment de celles pratiquant des horaires de bureau.
- Les travailleuses et travailleurs ont leur mot à dire sur leurs conditions de travail lors des négociations conventionnelles.
- Les CCT créent des conditions-cadres qui sont appliquées à l'échelon des entreprises. Ainsi, les CCT de branche de l'industrie règlent les modalités de la participation des diverses commissions d'entreprises.

Combien y a-t-il de CCT et d'assujettis en Suisse ?

Aujourd'hui, près de la moitié des travailleuses et travailleurs en Suisse sont protégés par une CCT. Une enquête de l'Office fédéral de la statistique a montré qu'il y a certes moins de CCT que dans les années 1990, mais qu'elles règlent les conditions de travail de davantage d'employé-e-s – soit un peu plus de deux millions de travailleuses et travailleurs. Par conséquent, le nombre d'employés soumis à une CCT reste relativement stable au cours des 30 dernières années. Unia gère près de 250 CCT applicables à plus d'un million de salarié-e-s, en s'efforçant d'améliorer en permanence les CCT existantes et de les étendre à d'autres branches, afin que tout le monde bénéficie si possible de la protection d'une CCT. ■



Exemple de Cremo : La participation est décisive.

Les conventions collectives de travail (CCT) sont d'autant meilleures que les travailleuses et travailleurs sont partie prenante aux négociations. Chez Cremo, un processus de participation exemplaire est en cours. Unia a d'abord élaboré une enquête sur les revendications possibles pour la CCT, enquête qui a été présentée lors de six assemblées du personnel organisées sur divers sites romands. 50% des salarié-e-s ont ensuite participé à ce sondage. Les résultats sont donc très représentatifs. Unia les a transmis au personnel, puis organisé en octobre de nouvelles assemblées afin d'y discuter des résultats obtenus et de préciser les revendications. Les négociations sont en cours, avec la participation de représentants du personnel de différents sites. Et grâce à l'organisation d'assemblées de suivi, la participation restera garantie jusqu'à la fin des négociations. Yolande Peisl-Gaillet, cosecrétaire régionale d'Unia précise: « finalement, le résultat des négociations sera soumis au personnel. Ce n'est qu'avec leur approbation que la nouvelle CCT pourra être signée. »

« Il est temps ! »

Sept aspects problématiques de la CCT de l'industrie horlogère. Et des suggestions pour les régler.



« Je pense qu'il est temps de redistribuer les profits des entreprises de l'horlogerie aux employés. Nous ne voyons pas la couleur des profits, dont la presse aujourd'hui parle en long et en large. Il est vraiment temps de faire quelque chose. »

Vincent Koloszczyk, président de la branche horlogère (à gauche)

Neuchâtel, chef-lieu du canton horloger, fin octobre: les travailleurs et travailleuses des usines horlogères sont venus nombreux manifester devant le stade de La Maladière. « Il est temps », dénonce leur banderole. Leur impatience est largement justifiée, comme le montre un coup d'œil aux conditions de travail de la branche.

Première zone à problème : Salaires

Les salaires stagnent depuis des années dans l'industrie horlogère. Les employeurs ont toujours une bonne excuse: une fois c'est le coronavirus, une autre fois la crise de l'euro. Et les hausses salariales des dernières années? Néant. Quelqu'un qui aurait 10 ou 20 ans d'ancienneté gagne souvent le même salaire qu'à son engagement. Le personnel peu qualifié doit se contenter pendant des années du salaire minimum conventionnel. Il est bien trop bas, se situant par exemple à 3200 francs au Tessin, à 3600 dans le Jura. La discrimination salariale des femmes pose également problème: nulle part ailleurs dans l'industrie suisse, elles ne sont aussi nombreuses, atteignant 42 %. Alors même qu'elles dépendent des femmes, les entreprises les discriminent massivement. Les écarts bruts de salaire s'élèvent à 25 % – soit presque le double des autres branches.

Revendications du personnel:

- Négociations sur les salaires réels: aller au-delà de la compensation du renchérissement
- Progression salariale minimale: valoriser l'expérience et combattre la stagnation
- Combattre et corriger les abus en matière d'égalité salariale

Deuxième zone à problème : Durée du travail

L'industrie tourne à plein régime et le personnel multiplie les heures supplémentaires. Le travail du samedi n'est plus exceptionnel. Alors que la CCT prévoit la semaine de 40 heures, il n'est pas rare de devoir en faire 50. Or c'est le contraire qui serait indiqué: en réponse à la densification du travail, il faudrait réduire le temps de travail. Cela ne s'est plus fait depuis 1984, soit depuis presque 40 ans...

Revendications du personnel:

- Encourager la compensation en temps libre des heures supplémentaires et fixer un plafond annuel d'heures supplémentaires
- Semaine de 36 heures (à salaire égal)
- Répondre à la demande de travail à temps partiel



« Dans certaines entreprises horlogères, les femmes qui travaillent à temps partiel et s'occupent de leur famille sont discriminées. À travail égal, salaire égal. »

Nathalie Benoquin

Troisième zone à problème :

Statut précaire du personnel temporaire

Les emplois temporaires ne servent-ils qu'à surmonter les pics de travail? Ce n'est plus le cas depuis longtemps! Dans l'industrie horlogère, les employeurs répercutent le risque d'entreprise sur la main-d'œuvre temporaire. Ils maintiennent dans tous les secteurs une part élevée d'emplois temporaires, pour pouvoir procéder à des licenciements sans faire de vagues au moindre retournement de conjoncture. Par conséquent, des emplois ont régulièrement été supprimés depuis 2008, mais il n'y a jamais eu de négociations sur un plan social, car la main-d'œuvre temporaire n'y a pas droit.

Revendications du personnel:

- Davantage de prestations conventionnelles pour la main-d'œuvre temporaire
- Prime de risque-précarité en cas de non-engagement en fixe après une mission temporaire
- Limitation du nombre de temporaires dans la même entreprise ou le même atelier
- Réactivation de la commission paritaire de la location de services (selon l'art. 7.5)

Quatrième zone à problème :

Trop de difficultés pour concilier travail et famille

L'industrie horlogère reste à la traîne pour la conciliation entre travail et famille. Afin de faire revenir les jeunes dans la branche, il faut miser sur la formation et de perfectionnement, sur les modèles de travail à temps partiel, des horaires modernes, des congés parentaux et de prise en charge, et en définitive sur l'égalité salariale et des salaires équitables.

Revendications du personnel:

- Prolongation des congés de maternité à 20 et de paternité à 4 semaines
- Soutien à la formation modulaire ou VAE (validation des acquis de l'expérience: AFP / CFC)
- Amélioration des congés pour la prise en charge de proches



« Le vrai problème, c'est les salaires. L'horlogerie gagne énormément d'argent mais paie très mal. Elle emploie beaucoup de personnel peu qualifié, souvent des femmes. Il est temps d'augmenter les salaires et de diminuer le temps de travail. »

Christian Weber, vice-président du Comité régional industrie d'Unia

Cinquième zone à problème :

Mobbing et harcèlement sexuel

Le harcèlement existe dans l'horlogerie comme partout ailleurs, d'autant plus qu'il y a une forte proportion de femmes en bas des chaînes hiérarchiques, mais il est invisibilisé par une culture du silence. On protège l'image de marque de l'entreprise bien plus que les victimes. Le mécanisme de dénonciation interne aux entreprises ne donne pas confiance et les rares personnes qui osent parler se retrouvent souvent une deuxième fois victimes. Nous réclamons de nouveaux outils de lutte contre le harcèlement.

Revendications du personnel:

- Un dispositif externe à l'entreprise, composé de personnes de confiance neutres et dûment formées
- Une Hotline externe pour confier immédiatement les situations et être guidé vers les services adaptés
- Mesures pratiques contre la discrimination dans les entreprises



« Les inégalités sont un réel problème. Entre hommes et femmes, mais aussi dans les entreprises. Ce n'est pas normal que les gens de la production, qui finalement rendent les bénéfices possibles, gagnent beaucoup moins que les autres. »

Virginie Mouche

Sixième zone à problème :
Protection insuffisante contre le licenciement de la main-d'œuvre âgée
Trop d'employeurs jettent à la rue le personnel âgé qui a du mal à s'adapter à la transformation numérique, au lieu de continuer d'investir dans sa formation continue. Or quiconque tombe au chômage après 55 ans ne trouve plus guère de travail et finit par se retrouver à l'aide sociale.

- Revendications du personnel :**
- Augmenter la rente-pont
 - Protéger contre le licenciement après 55 ans

Septième zone à problème :
« Partenariat social »
Il faudra bientôt écrire ce terme entre guillemets, car Les entreprises horlogères interdisent toujours plus souvent au syndicat l'accès aux employés dans les fabriques. Et en dehors du périmètre des usines, il devient difficile de parler au personnel, qui s'engouffre le matin dans un garage souterrain et repart de la même façon le soir. En raison de ses journées chargées, le temps manque pour aller manger dehors à midi. Le travail d'information et les discussions restent sur le carreau. Bien des salarié-e-s de l'industrie horlogère ne savent même pas que c'est grâce au syndicat et à la CCT que leurs salaires progresseront de 3,5% en 2023 (voir encadré).

- Revendications du personnel :**
- Améliorer l'accès aux travailleuses et travailleurs, sur leur lieu de travail et à proximité des entreprises
 - Véritable protection et meilleures conditions d'exercice du rôle de représentant-e-s syndicaux
 - Déclarer de force obligatoire la CCT de l'industrie horlogère



« La discrimination salariale des femmes est un vrai scandale ! »

Mohammed Ezzeldin

Au moins la compensation du renchérissement !

La CCT de l'industrie horlogère doit être améliorée. Elle garantit au moins, aujourd'hui déjà, la compensation du renchérissement. Cette mesure portera ses fruits l'année prochaine : les hausses de salaire dépasseront les 3,5% pour les plus bas salaires.

Du texte à l'image

«Input» entame une mue en profondeur. Notre vénérable magazine va devenir une émission en ligne. Le syndicat vise ainsi à gagner en audience dans le monde du travail.

Tout change, même «Input». Notre magazine peut se targuer d'une longue tradition : conçu comme organe d'information d'Unia dans la branche de la chimie, il est devenu au fil des ans une précieuse source de renseignements pour tout le secteur de l'industrie. Sans perdre de vue les travailleuses et travailleurs, «Input» a régulièrement présenté les nouveautés survenues dans nos branches d'activité, les succès comme les déboires du syndicat dans différentes entreprises. Tous les trois mois, nos membres et les commissions du personnel ont ainsi reçu des informations solidement documentées sur leur entreprise et leur travail. Ce rendez-vous va rester – même si «Input» change de forme.

Pour les yeux et les oreilles
Dès l'année prochaine, une émission en ligne remplacera l'actuel «Input». Des images en mouvement succéderont aux pages imprimées. Pour Unia, il s'agit d'un projet pilote. Et le syndicat a de grandes ambitions : il s'agit d'aborder en 20 à 25 minutes tout ce qu'il est bon à savoir sur le travail dans l'industrie. Par analogie à l'actuel «Input», le programme paraîtra tous les trois mois. Des informations sur les accords conclus et les changements survenus dans l'industrie y trouveront place, au même titre que des entretiens approfondis avec des experts du monde économique, scientifique ou juridique.
Des reportages sur des membres méritants ou sur des emplois intéressants sont prévus, ainsi que des explications sur le monde syndical. Il est toujours bon de savoir comment une CCT voit le jour – ou sur quelle base une commission du personnel travaille.



Les préparatifs du nouveau programme vont bon train. Studio d'enregistrement, animation, concept, scripts – une équipe entière de syndicalistes veille à tout ce qui est nécessaire pour réaliser un projet aussi ambitieux. Si tout va bien, «Industrie Live» – titre de travail – sera en ligne au premier trimestre 2023.

Accès plus rapide et plus aisé
Unia place beaucoup d'espoir dans son nouveau produit média. Il s'agit de perpétuer sous une forme différente la tradition d'«Input». L'émission vise à rendre l'information encore

plus facilement accessible que dans sa version papier. Afin que chacune et chacun puisse aller droit à l'essentiel depuis son smartphone ou sa tablette. Cette nouveauté aura un avantage bienvenu : la diffusion des programmes (ou d'extraits) sur la toile sera plus aisée. D'importantes décisions devront encore être prises durant les mois à venir. Les membres d'Unia apprendront en détail quand et où le nouveau produit sera visible. Afin que personne ne rate le premier épisode. ■



Les étincelles jaillissent. L'enquête d'Unia montre qu'il faut des salaires plus élevés.

Qu'est-ce qui préoccupe le personnel de l'industrie MEM

La convention collective de l'industrie MEM sera renégociée en 2023. Unia s'y est soigneusement préparé. Grâce notamment à une vaste enquête réalisée parmi les salarié-e-s de la branche.

La CCT de l'industrie MEM constitue un acquis pour les travailleuses et travailleurs. Les règles de travail fixées par l'association patronale et le syndicat vont bien au-delà des dispositions légales. Une enquête menée parmi les salarié-e-s de la branche montre toutefois qu'il faut renégocier la CCT MEM. De nombreuses dispositions laissent à désirer.

Près de 1200 personnes ont participé à l'enquête. Il s'agit le plus souvent d'hommes, rangés dans des classes de salaire différentes et assumant des fonctions variées dans des entre-

prises de taille différente, et cela dans presque tous les cantons. C'est avant tout au niveau des **salaire**s que le personnel de l'industrie MEM souhaite selon l'enquête des améliorations sensibles. Pas moins de 91 % des enquêté-e-s appellent de leurs vœux un mécanisme d'adaptation automatique des salaires au renchérissement. Les salaires minimums aussi devraient être corrigés. 87 % des participant-e-s les jugent trop bas. Il serait très important à leurs yeux de les adapter, et 65 % des enquêté-e-s demandent à

ce que les suppléments pour travail en équipes soient revus à la hausse. Les **salaire**s **féminins** dans l'industrie MEM doivent clairement être majorés. Selon 71 % des participant-e-s, il est essentiel d'adopter des mesures efficaces contre les discriminations basées sur le sexe. Les revendications salariales formulées ne portent pas seulement sur les classes inférieures de salaire. Seuls 15% des participant-e-s ne jugent pas important d'introduire des **salaire**s **minimums pour les ingénieur-e-s** aussi. Cela confirme le bien-fondé de la politique d'Unia qui, depuis longtemps, ne se limite plus aux «cols bleus» de l'industrie mais prend aussi en compte la main-d'œuvre aux qualifications supérieures, exposée à une concurrence accrue et à de fortes pressions salariales. Le **renforcement des commissions du personnel** (CoPe) est largement soutenu. Selon 78 % des participant-e-s, il est très important de renforcer leurs droits en vue de la mise en œuvre des dispositions de la CCT. 73 % des enquêté-e-s veulent étendre les droits syndicaux, et 49 % demandent même que tout licenciement de membres de CoPe ou de représentant-e-s des salariés dans les conseils de fondation fasse l'objet d'une interdiction absolue. La situation des **travailleuses et travailleur**s **plus âgés de l'industrie MEM**, qui ne trouvent plus rien en cas de perte d'emploi, constitue également un sujet d'inquiétude. 90 % des participant-e-s jugent très important de renforcer la protection contre le licenciement

ment dès 55 ans, et 76 % appellent à prévoir une retraite anticipée à 62 ans – dans le secteur de la construction, la retraite anticipée est possible dès 60 ans. **«Avec les travailleuses et travailleurs de l'industrie MEM, Unia mettra au point ces prochains mois le catalogue de revendications de la nouvelle CCT.»** La **durée du travail** est également un thème majeur dans l'industrie MEM. 69% des participant-e-s trouvent très important de mieux délimiter le temps de travail des loisirs afin de favoriser la récupération, et 62 % demandent de réduire la durée de travail en laissant les salaires inchangés. Par ailleurs, un mandat de négociation très clair est donné à Unia sur la **protection contre le licenciement**: 76 % des enquêté-e-s réclament des droits de participation plus étendus en cas de restructuration, et même 84 % veulent durcir les critères applicables aux licenciements collectifs ou individuels. 76 % des enquêté-e-s jugent très important de revendiquer le droit au salaire pendant le **temps de formation et de perfectionnement**

100 000
travailleuses
et travailleurs
Il n'y a pratiquement pas d'autre CCT en Suisse dont profitent autant de travailleuses et travailleurs. La CCT MEM est la plus importante de toute l'industrie suisse.

ment, 71 % appellent à prendre des mesures efficaces pour les femmes dans le domaine de l'apprentissage et de la réinsertion professionnelle, et 68 % veulent améliorer les conditions de formation et de perfectionnement des apprenti-e-s. D'autres sujets encore préoccupent la main-d'œuvre de l'industrie:

- Limitation du travail temporaire au profit de plus de postes fixes
- Prolongation des congés de maternité et de paternité
- Réglementation et indemnisation du télé-travail

 Matteo Pronzini, responsable de l'industrie MEM d'Unia, a mandaté et évalué l'enquête. Dans l'optique actuelle, il est clair pour lui qu'Unia et ses membres veulent renouveler la CCT, qui expirera l'été prochain. Selon ses propres dires, «l'enquête montre à quel point il faut agir dans l'industrie MEM. La société est en pleine mutation et les pressions au travail redoublent. Dans ces conditions, il est nécessaire d'élaborer une CCT MEM 2023 encore plus moderne.» Aux côtés du personnel de l'industrie MEM, Unia formulera ces prochains mois le catalogue des revendications pour la prochaine CCT. Avant de passer aux négociations avec l'association patronale Swissmem. ■

Retour vers le passé
Ce qu'Unia et les syndicats antérieurs ont obtenu dans l'industrie MEM. C'est en 1937 que le partenariat social est né dans la branche, avec le fameux «accord de paix du travail». Entre 1944 et 1949, une première vague de grèves et de luttes sociales a abouti à des CCT complètes. Unia et les syndicats qui l'ont précédé ont obtenu par la suite de nombreux acquis importants, soit notamment:

- prévoyance professionnelle vieillesse (1969)
- semaine de 40 heures (1983)
- congé de maternité (1993)
- introduction de salaires minimums (2013)

 La CCT MEM de 2018 actuellement en vigueur a permis des avancées substantielles, comme la compensation automatique du renchérissement sur les salaires minimums, la MEM-Passerelle 4.0 ou une meilleure protection des travailleuses et travailleurs âgés.

La lutte, ça paie

Il ne faut jamais accepter sans réagir les licenciements collectifs.

Des licenciements collectifs arrivent malheureusement tout le temps, y compris dans l'industrie suisse. Ils interviennent souvent sans nécessité économique – mais plongent les salarié-e-s dans la détresse économique.

Les entreprises qui annoncent un licenciement collectif veulent généralement changer de stratégie et satisfaire leurs actionnaires, ou bien leurs cadres supérieurs cherchent à se profiler. Sans se soucier des salarié-e-s ayant permis leur succès commercial.

Un exemple actuel vient du très lucratif groupe pharmaceutique **Novartis**, qui vise à biffer plus de 1400 emplois en Suisse, afin de maximiser sa marge de profit. Et cela sans qu'une telle décision puisse être examinée de près, alors même que selon la loi la procédure de consultation constitue une étape obligatoire. Il n'y a pas eu de véritable procédure de consultation, qui aurait permis d'examiner les alternatives aux suppressions d'emplois.

La loi suisse est très libérale et favorable aux géants comme Novartis. Les employeurs ne peuvent toutefois pas faire ce qu'ils veulent. Il est par conséquent important que les salarié-e-s et les commissions du personnel des entreprises ayant procédé à des licenciements demandent l'aide du syndicat.

Ce qui vient d'avoir lieu chez **Cremo** à Lucens. Le personnel du site de Cremo est en état de choc: Les 38 collaboratrices et collaborateurs ont appris la fermeture de leur site de production, et donc leur licenciement, bien que la réembauche de 80 % des employé-e-s soit prévue sur d'autres sites, notamment à Villars-sur-Glâne. Dans son communiqué de presse, la direction parle d'une «restructura-

En 2012, les employé-e-s de Novartis ont protesté avec succès contre leur licenciement collectif.



tion», afin d'échapper à tout plan social. Unia est intervenu et a obtenu qu'un plan social, négocié l'année précédente pour le site Cremo de Steffisburg, s'applique – avec notamment des contributions aux frais de formation continue, des indemnités de départ et des préretraites. Cette mesure permettra d'éviter des cas de rigueur.

Même chose chez **HTM** à Bienne. Le personnel a mandaté Unia pour négocier avec la direction sur la fermeture du site. 90 % des salarié-e-s ont adhéré au syndicat, qui est en train de négocier un plan social. Unia a bon espoir d'obtenir des indemnités généreuses pour les personnes touchées. ■

Licenciements collectifs – que faire ?

1. Faire appel au syndicat

qui apportera à la commission d'entreprise et au personnel son savoir et son expérience.

2. Impliquer le personnel

Former durant la procédure de consultation des groupes de travail, où différents secteurs seront représentés. Car nul ne sait mieux que les travailleuses et travailleurs comment sauver des emplois.

3. Adhérer au syndicat

Les résultats de la procédure de consultation et des négociations du plan social seront d'autant meilleurs que le taux de syndicalisation est élevé.

È necessario un aumento salariale del 5%

I salari dell'industria non tengono il passo con l'aumento della produttività e il rincaro. Adesso devono crescere. E deve essere una crescita consistente.

Fatto 1:
L'industria gode di buona salute
L'industria svizzera si è ripresa con grande rapidità dalla crisi provocata dal coronavirus. Gli affari vanno bene nella grande maggioranza delle aziende. Nel secondo trimestre del 2022 l'industria ha prodotto di più rispetto allo stesso trimestre del 2019. Le aziende dell'industria meccanica, della metallurgia e della fabbricazione di strumenti di precisione sono riuscite ad acquisire numerosi nuovi ordini, aumentando le cifre d'affari e gli utili. Grazie al franco forte, le aziende dell'industria sono riuscite ad acquistare macchinari e materie prime a prezzi relativamente convenienti. Inoltre, poiché il rincaro all'estero è molto più elevato rispetto a quello registrato in Svizzera, le aziende industriali estere sono state costrette ad aumentare i loro prezzi in misura maggiore rispetto a quelle autoctone. Nel complesso, nell'attuale contesto economico globale la competitività della piazza economica svizzera aumenta.

Fatto 2:
La produttività aumenta
L'industria gestisce l'aumento della produzione in larga misura utilizzando gli impianti esistenti. Lo sfruttamento di queste capacità produttive ha registrato un forte aumento. Ma anche i dipendenti dell'industria lavorano decisamente di più. Perché pur avendo aumentato la produzione, finora le aziende hanno assunto solo un numero molto ridotto di dipendenti aggiuntivi. Di conseguenza la produttività aumenta. I dati più recenti indicano che nell'industria un occupato a tempo pieno produce beni e servizi per un importo di 43 000 franchi a trimestre. Prima della pandemia questo valore corrispondeva a 40 500 franchi. Nell'industria chimico-farmaceutica l'importo è ancora decisamente più elevato.

Fatto 3:
Il potere d'acquisto scende
L'autunno 2021 ha posto fine a un'era dominata da un rincaro molto basso. Nel frattempo il rincaro si è attestato al 3,5%. Va tuttavia sottolineato che il rincaro ufficiale sottostima sistematicamente il rincaro effettivo. Il rincaro ufficiale non riflette ad esempio l'aumento dei premi delle casse malati nell'anno 2023. In inverno aumenteranno ulteriormente anche i prezzi dell'energia. A seconda del livello salariale, questi aumenti ridurranno il potere d'acquisto di una percentuale decisamente superiore al 3,5%. Un ipotetico aumento salariale del 3,5% accordato nel 2022 in realtà non è un vero aumento, ma solo un mantenimento del potere d'acquisto. Se nel 2023 i salari aumenteranno meno del 3,5%, le lavoratrici e i lavoratori subiranno una riduzione del reddito disponibile. In tal modo la loro situazione peggiorerà o verranno addirittura puniti mentre le aziende industriali guadagnano molto denaro.

Fatto 4:
I salari devono aumentare
L'aumento della produttività e del rincaro è alla base delle rivendicazioni che il settore Industria di Unia sottoporà al padronato nelle trattative: è necessario un aumento salariale del 5% per tutti! Questa rivendicazione si compone di tre parti:

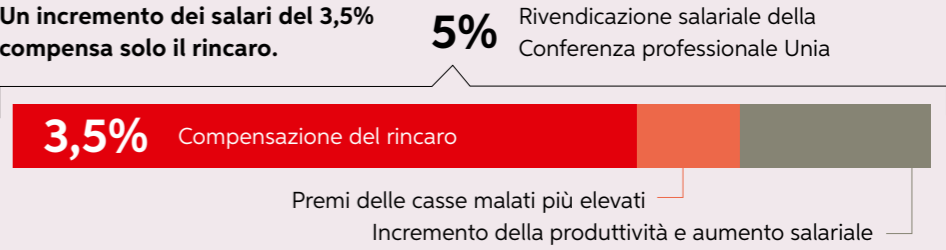
Un incremento dei salari del 3,5% compensa solo il rincaro.

1. occorre innanzitutto una compensazione del rincaro del 3,5% maggiorata dell'aumento dei premi delle casse malati, solo allo scopo di scongiurare una perdita del potere d'acquisto e quindi una perdita salariale;

2. è necessario accordare aumenti salariali per recuperare il ritardo accumulato dalle retribuzioni negli ultimi anni;

3. la produttività del lavoro è aumentata grazie al forte impegno dei lavoratori. Il contributo fornito dal personale al miglioramento della situazione economica deve essere riconosciuto con un ulteriore aumento di un punto percentuale.

Fatto 5:
I lavoratori hanno il coltello dalla parte del manico
I portafogli ordini delle aziende sono pieni. Le aziende sono alla disperata ricerca di manodopera. E non ne trovano. Il personale esistente è già al limite. Per mantenere il personale esistente e assumere altri dipendenti, le aziende dell'industria devono accordare aumenti salariali. Ma le retribuzioni crescono realmente solo a partire da aumenti del 3,5%. Gli aumenti inferiori a questa percentuale rappresentano al massimo un mantenimento dei salari e quindi sono una cosa scontata. ■



«È ora!»

Sette problemi del CCL dell'orologeria e possibili soluzioni



«Credo sia giunto il momento di redistribuire gli utili delle aziende dell'orologeria alle lavoratrici e ai lavoratori. Non vediamo traccia degli utili di cui la stampa parla in lungo e in largo. È giunto il momento di fare qualcosa.»

Vincent Koloszczyk,
Presidente Industria Orologeria (sin.)

Neuchâtel, la città dei lavoratori dell'orologeria, a fine ottobre: un elevato numero di occupate e occupati dell'orologeria si è riunito davanti allo stadio La Maladière. «È ora!», si legge sul loro striscione. La loro impazienza è più che giustificata. Lo dimostra anche una semplice occhiata alle condizioni di lavoro di questo comparto.

Problema 1:

I salari

Da anni i salari dell'industria orologiera ristagnano. I datori di lavoro trovano sempre una scusa: una volta invocano il coronavirus, un'altra la crisi dell'euro. Quanti aumenti salariali sono stati accordati negli ultimi anni? Nessuno. Chi lavora nella stessa azienda da 10 o 20 anni spesso percepisce ancora il salario pattuito all'assunzione. I lavoratori poco qualificati continuano a percepire per anni il salario minimo previsto dal contratto. E questo salario è troppo basso: in Ticino ammonta ad esempio solo a 3200 franchi. Un altro problema è dato dalla discriminazione salariale nei confronti delle donne. In nessun altro comparto industriale svizzero la presenza femminile è così alta: nell'orologeria le donne rappresentano infatti il 42%. Benché le aziende dipendano dalle donne, le discriminano gravemente. Il divario salariale a danno delle donne è del 25%: quasi il doppio rispetto ad altri rami professionali.

Le rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori:

- Negoziare i salari reali: non limitare le trattative salariali al rincaro
- Progressione salariale minima: valorizzare l'esperienza e combattere la stagnazione dei salari
- Combattere e cancellare la disparità salariale

Problema 2:

L'orario di lavoro

L'industria va a gonfie vele e il personale accumula ore di straordinario. Per tanti occupati lavorare il sabato non è più un'eccezione. La settimana lavorativa di 40 ore prevista dal contratto diventa spesso una settimana lavorativa di 50 ore. Ma dovrebbe essere il contrario: il crescente carico di lavoro dovrebbe tradursi in una riduzione dell'orario di lavoro. L'ultima riduzione risale al 1984, quasi 40 anni fa...

Le rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori:

- Promuovere la compensazione in tempo degli straordinari e introdurre una soglia annua massima di ore straordinarie
- Introdurre la settimana lavorativa di 36 ore
- Incoraggiare il lavoro a tempo parziale

Problema 3:

Lavoratori interinali penalizzati

I posti di lavoro interinali servono a superare i momenti critici? Non più da tempo! Nell'industria orologeria i datori di lavoro scaricano costantemente il rischio d'impresa sui lavoratori interinali. Mantengono alta la percentuale di posti di lavoro interinali in tutti i reparti, in modo da pronunciare facilmente licenziamenti in caso di piccole flessioni economiche. Di conseguenza, nonostante i ripetuti tagli ai posti di lavoro che si sono susseguiti dal 2008, non è mai stato negoziato un piano sociale perché i lavoratori interinali non ne hanno diritto.

Le rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori:

- Aumentare le prestazioni contrattuali per i lavoratori interinali
- Riattivare la Commissione paritetica per il settore del prestito di personale (ai sensi dell'art. 7.5)

Problema 4:

Scarsa flessibilità in materia di conciliazione tra vita privata e professionale

Nella conciliazione tra vita privata e professionale l'industria orologiera non è più al passo coi tempi. Per attirare nuovamente i giovani nel ramo professionale occorrono una maggiore flessibilità in materia di formazione e perfezionamento professionale, modelli di orari di lavoro a tempo parziale, orari di lavoro moderni, congedi parentali e congedi di cura nonché la parità salariale e salari equi.

Le rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori:

- Aumentare il congedo di maternità e paternità a rispettivamente 20 e 4 settimane
- Sostenere la formazione modulare o la validazione degli apprendimenti acquisiti (CFP / AFC)
- Migliorare il congedo per la cura e l'assistenza a familiari

Problema 5:

Mobbing e molestie sessuali

Da una parte l'orologeria conta un numero particolarmente elevato di lavoratrici, che in parte percepiscono salari precari e dipendono dai loro superiori. Dall'altra nell'orologeria le molestie sessuali e il mobbing non vengono né perseguiti né indagati. Il motivo è che esistono solo uffici di segnalazione interni e i responsabili subiscono le pressioni della direzione. Le conseguenze sono un insabbiamento dei problemi, una banalizzazione delle aggressioni e la protezione dei presunti colpevoli.

Le rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori:

- Istituire servizi indipendenti competenti in materia e persone di contatto neutrali e appositamente preparate
- Attivare una hotline con interlocutori esterni
- Introdurre misure efficaci nei CCL con meccanismi chiari contro le discriminazioni in azienda



«Alcune aziende orologiere discriminano le donne che lavorano a tempo parziale e si occupano della loro famiglia. Chiediamo un salario uguale per un lavoro uguale.»

Nathalie Benoquin

Problema 6:

La protezione contro il licenziamento per i lavoratori più anziani non è sufficiente

I datori di lavoro mettono alla porta i lavoratori più anziani che faticano a stare al passo con la digitalizzazione, invece d'investire in modo sistematico nel loro perfezionamento professionale. Chi è disoccupato e ha più di 55 anni difficilmente trova un nuovo posto di lavoro e prima o poi deve ricorrere all'assistenza sociale.

Le rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori:

- Aumentare la rendita transitoria
- Tutelare gli over 55 dai licenziamenti

Almeno la compensazione del rincaro!

Il CCL dell'orologeria deve essere migliorato. Ma perlomeno contempla già una compensazione del rincaro. Grazie a questa disposizione, il prossimo anno verranno accordati aumenti salariali che per i redditi inferiori potrebbero arrivare al 4%.

Renforcer l'AVS au lieu d'augmenter l'âge de la retraite



Signez maintenant l'initiative

initiative-bns.ch

Le Conseil fédéral et le Parlement veulent augmenter l'âge de la retraite et baisser les rentes. Au lieu de faire des économies à outrance dans l'AVS, l'initiative sur la BNS permet de renforcer le financement de l'AVS – et d'empêcher les projets de démantèlement.

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



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