

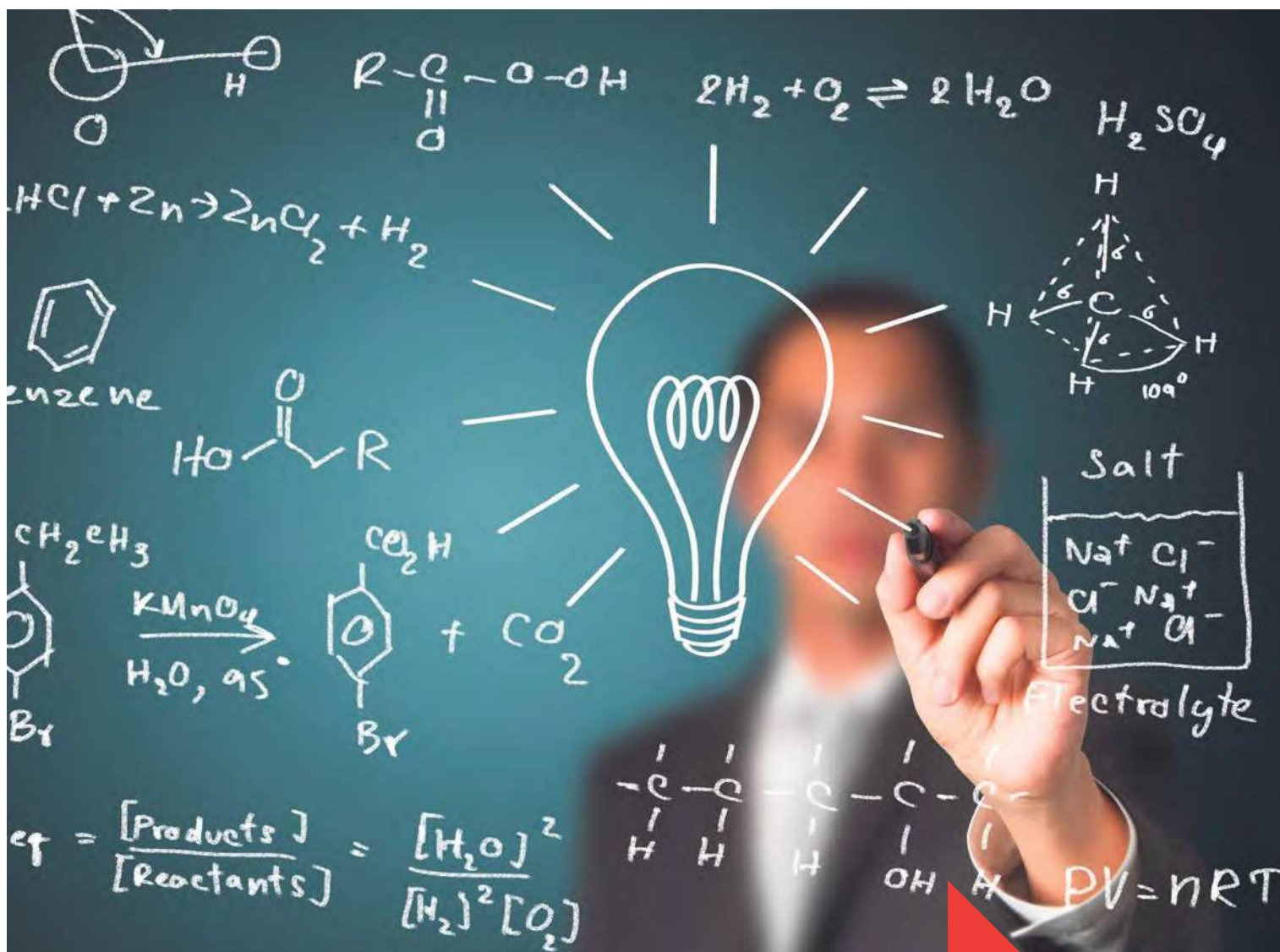
# input



P. 01A – 20A Français  
 P. 21A – 24A Italiano  
 P. 21 – 24 English  
 S. 01 – 20 Deutsch

**Hit-parade des salaires:** les CCT tirent les salaires vers le haut. [p.06A](#)

« **Fonds pour entreprises en difficulté** »: Unia vole au secours de Novartis. [p.20A](#)



## Offensive de formation d'Unia dans l'industrie

- Comment nous travaillerons à l'avenir [p.14A](#)
- Projet Passerelle professionnelle 4.0 [p.16A](#)
- Exemple de Novartis à Bâle: recycler au lieu de licencier [p.17A](#)

**05A SCANDALISTE**

**Les employeurs réduisent les rentes.** La spoliation des futurs retraités se poursuit. Unia demande aux entreprises de compenser les pertes de rentes.

**08A SCANDALISTE II****Chômage des +50 ans**

En cas de chômage, les plus de 50 ans ont toujours plus de peine à retrouver un emploi. Après une longue période de chômage, beaucoup atterrissent à l'aide sociale.

**09 INDUSTRIALISTE**

**Politique monétaire** Le choc du franc a anéanti 100 000 emplois. C'est ce que montre une étude de l'Université de Saint-Gall (HSG). La politique monétaire de la Banque nationale suisse constitue un drame en cinq actes.

**03A ÉDITORIAL** UNIA AMÉNAGE L'AVENIR

**04A À MÉDITER** MAINMISE NÉOLIBÉRALE SUR LES CHAIRES UNIVERSITAIRES

**05A SCANDALISTE** LES EMPLOYEURS RÉDUISENT LES RENTES

**06A PARADE DES SALAIRES** DES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS GRÂCE AUX CCT

**08A SCANDALISTE II** NOUVEAUX CHIFFRES SUR LES +50 ANS

**09A INDUSTRIALISTE** UNE ÉTUDE DE LA HSG DÉNONCE LE FRANC FORT

**12A TÉLÉGRAPHISTE** « ME TOO » AU TRAVAIL

**14A FUTURISTE** COMMENT NOUS TRAVAILLERONS À L'AVENIR

**16A SYNDICALISTE** OFFENSIVE DE FORMATION D'UNIA

**17A ACTIVISTE** RECYCLER AU LIEU DE LICENCIER

**18A SYNDICALISTE II** AMÉNAGER L'AVENIR DU TRAVAIL

**20A PROTAGONISTE** GORAN TRUJIC, NOVARTIS

IMPRESSUM

**Edité par** Syndicat Unia, secteur chimie & pharma, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15.

**Sous la responsabilité de** Corrado Pardini.

**Rédaction et Design** komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld.

**Announces** teresa.matteo@unia.ch

**Photos** Fotolia (p. 01A, 02A, 08A), Unia (p. 01A, 16A, 19A), Manu Friederich (p. 03A, 20A), komform (autres). **Traduction** Sylvain Bauhofer (français), Monica Tomassoni (italien), Karin Schranz Müller (allemand), Scott Translations (anglais).

**Impression** Ringier Print Adligenswil AG.

**Input** Le journal pour les membres syndiqués de l'industrie chimique et pharmaceutique paraît quatre fois par année. Tirage: 20 000 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. Le présent numéro est distribué par la poste le 12 mars 2018.

© 2018 komform (www.komform.ch)



**CHRISTIAN GUSSET**  
**Responsable de la branche**  
**Chimie et Pharma d'Unia**

Christian Gusset (\* 1970), libraire de formation et ancien chef du marketing, travaille au syndicat depuis 2003. Ce père de deux enfants vit avec sa famille à Berne.

## Unia aménage l'avenir. Nous répondons à la transformation numérique par l'initiative de formation « Passerelle professionnelle 4.0 ».

Un coup d'œil sur l'industrie helvétique n'a rien de rassurant. La faute est notamment due à la Banque nationale suisse (BNS). Le franc fort a détruit près de 100 000 emplois dans l'industrie, selon une étude de l'Université de Saint-Gall (voir p. 09A). Outre Unia, l'association faîtière Swissmechanic a financé cette étude. Au moins cette association patronale a fini par comprendre ce qu'Unia déplore depuis l'abolition du taux plancher du franc par rapport à l'euro: que la politique de la BNS est dommageable à la Suisse!

### Approche offensive et non défensive

Unia réagit à cette misère en prônant l'innovation. Sous le titre « Passerelle professionnelle 4.0 », nous avons lancé dans le secteur de l'industrie une vaste offensive de formation (voir p. 16A). Le Conseil fédéral la soutient au même titre que les délégués d'Unia, dont une résolution justifie le projet de la façon suivante: « Avec l'essor des nouvelles technologies, de nouvelles qualifications sont exigées des salarié-e-s. Tant les compétences informatiques que l'aptitude à une pensée indépendante et systémique joueront un rôle croissant – et ce constat ne vaut pas que pour quelques spécialistes, mais dans tous les secteurs de la production. Des formations ciblées profiteraient en particulier aux ouvriers spécialisés chargés de contrôler les processus de

*production, avec le soutien de systèmes intelligents. D'où l'importance d'une revalorisation du travail dans l'industrie en général. »*

### Recycler au lieu de licencier

Brigitte Martig, militante d'Unia et représentante du personnel, explique l'utilité des reconversions professionnelles pour éviter les licenciements envisagés chez Novartis à Bâle (voir p. 18A). La situation s'y prête bien: la multinationale a annoncé simultanément des suppressions d'emplois et la création de nouveaux postes.

Un coup d'œil à l'usine de l'avenir montre que les employeurs également ont tout intérêt au lancement d'une telle offensive de formation (voir p. 14A). Personne n'est en mesure de dire aujourd'hui si les technologies numériques vont créer ou détruire des emplois dans l'industrie suisse. Mais il est certain qu'elles vont transformer le travail en profondeur, à un rythme élevé. Et qu'il faut des projets comme Passerelle professionnelle 4.0, pour combattre la pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

### Des paroles aux actes

Les représentants des employeurs à qui nous avons soumis la Passerelle professionnelle 4.0 ont réagi très positivement jusqu'ici. Mais ces paroles seront-elles suivies d'effets? On le saura bientôt, car des négociations sont en cours pour renouveler la CCT de la branche MEM, la convention phare de l'industrie suisse, qui donc a aussi une valeur de signal pour le partenariat social dans l'industrie chimico-pharmaceutique.

Unia a réussi une véritable percée aux dernières négociations conventionnelles de la branche MEM. Pour la première fois, le syndicat a obtenu la mise en place de salaires minimums dans cette CCT possédant une tradition de 80 ans. Unia se bat aux négociations actuelles afin de renforcer et d'étendre ces salaires minimums. Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) confirment d'ailleurs que les CCT font grimper le niveau général des salaires (voir p. 06A).

Christian Gusset

« La passerelle professionnelle 4.0 est nécessaire pour pallier la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. »

# « Une revalorisation sociale de la formation et du perfectionnement professionnels s'impose, par rapport aux filières de formation académiques. »

**C'est la conclusion à laquelle parviennent des chercheurs de l'Université de Saint-Gall.** Dans leur enquête représentative menée auprès de PME de l'industrie suisse, ils critiquent non seulement la politique de la Banque nationale suisse (voir p. 09A), mais expliquent aussi d'un point de vue scientifique pourquoi l'offensive de formation d'Unia est si importante (voir p. 15A). Ils écrivent notamment ceci: « Alors que les études dans les hautes écoles sont relativement bon marché et qu'elles bénéficient d'un généreux soutien étatique et financier, la formation et le perfectionnement professionnels coûtent trop cher et dépendent dans une large mesure de la bonne volonté de l'employeur. »

## Mainmise néolibérale sur les chaires universitaires. La logique du profit maximum dont font preuve de nombreux grands groupes remonte aux bancs d'université.

L'économiste allemand Frank Beckenbach a demandé à ses collègues comment ils voyaient l'enseignement. 588 économistes issus de 54 universités lui ont répondu. Bref tour d'horizon:

- 77,2% relèvent l'existence d'un courant dominant (mainstream) néoclassique, où un homo oeconomicus fait des choix rationnels. L'enseignement passe sous silence des phénomènes comme les comportements grégaires ou les dérives de la spéculation.
  - Cet unilatéralisme déplaît au corps enseignant: 92,8% des enquêtés ont jugé important de présenter aux étudiants d'autres modèles économiques. Et 84% seraient prêts à adapter leur enseignement en conséquence.
  - Or dans la pratique, il ne reste pas grand-chose de ces bonnes résolutions: 69,7% ont reconnu s'en tenir au mainstream néoclassique, dans les cours de base de la filière du bachelor.
  - L'enseignement est notamment aussi unilatéral parce qu'à la différence d'autres sciences sociales, les économistes travaillent avec des manuels. Or selon l'analyse de Frank Beckenbach, 90% des manuels n'exposent que les idées néoclassiques.
- En plus d'être pauvre thématiquement et discutable sur le plan théorique, la pensée dominante néolibérale n'est pas neutre politiquement. Elle assène aux étudiants que le « libre marché » constitue toujours la meilleure solution, et que les interventions étatiques ont des effets pervers. Le manuel le plus vendu est dû à Greg Mankiw, professeur d'Harvard qui fut le conseiller économique du président américain George Bush. Dès les premières pages, cet auteur appelle à ne pas soumettre les riches à un impôt progressif: « plus le gâteau est équitablement réparti, plus les tranches tendent à être petites. » Or une telle déclaration n'a jamais pu être démontrée empiriquement.

Source: TAZ. Die Tageszeitung

### FAITES LE PAS:

#### DEVENEZ MEMBRE D'UNIA !

Notre syndicat vous intéresse-t-il ? Le journal « Input » a-t-il de quoi vous séduire ? N'hésitez pas, prenez contact avec nous ! Nous vous enverrons avec plaisir de la documentation, des bulletins d'adhésion ainsi que, quatre fois par année, le journal que vous tenez entre vos mains. Vous trouvez la branche Unia de l'industrie chimique et pharmaceutique aux adresses suivantes:

#### Secrétariat central Unia

chimie & pharma  
Weltpoststrasse 20  
3000 Berne 15  
tél. 031 350 21 11  
teresa.matteo@unia.ch

#### À Aarau

Bachstrasse 43  
5001 Aarau  
tél. 0848 333 003  
ulrike.maenzel@unia.ch

#### À Bâle

Rebgasse 1  
4005 Basel  
tél. 0848 11 33 44  
ulrike.maenzel@unia.ch

#### À Genève

Chemin Surinam 5-7  
1211 Genève 13  
tél. 022 949 12 00  
garance.mugny@unia.ch

#### À Lausanne

Place de la Riponne 4  
1002 Lausanne  
tél. 021 310 66 00  
yves.defferrard@unia.ch

#### À Monthey

Avenue de la gare 15  
1870 Monthey  
tél. 024 471 25 23  
blaise.carron@unia.ch

#### À Nyon

Rue de la Morâche 3  
1260 Nyon  
tél. 021 994 88 44  
abdeslam.landry@unia.ch

#### À Schaffhouse

Pfarrweg 1  
8200 Schaffhouse  
tél. 052 630 25 10  
dominik.broich@unia.ch

#### À Brigue

Furkastrasse 29  
3900 Brigue  
tél. 027 948 12 80  
german.eyer@unia.ch



# Les employeurs réduisent les rentes. La spoliation des futurs bénéficiaires de rentes se poursuit. Unia exige que les entreprises compensent les pertes subies sur les rentes.



Le niveau des rentes des caisses de pensions tend à baisser. Alors même que les salaires ont augmenté et que l'économie est globalement en croissance. Et cela bien que les prélèvements salariaux aient pris l'ascenseur.

Les taux d'intérêt historiquement bas des marchés financiers aboutissent à des baisses des rentes dans les caisses de pensions. Le niveau des prestations allouées par les caisses de pensions des principales entreprises suisses cotées en bourse a récemment diminué – tandis que les employeurs et les travailleurs cotisent toujours plus à la prévoyance professionnelle. C'est ce que montre une étude du cabinet de conseil Willis Towers Watson, à partir des plans de prévoyance de 23 des 30 entreprises du Swiss Leader Index (SLI).

Les taux de conversion employés par les caisses de pensions pour calculer les rentes de vieillesse à 65 ans oscillent actuellement entre 4,7 et 6,4%, selon cette analyse. Une tendance nette est

toutefois observable depuis la précédente étude, remontant à 2015. Les taux sont en baisse, et dès lors les prestations diminuent. Seuls 17% des entreprises du SLI offrent encore un taux de conversion supérieur à 6%.

Les raisons invoquées pour cette baisse sont les taux d'intérêt historiquement bas sur les marchés financiers, et le

vieillesse de la population. Le taux de conversion correspond au pourcentage auquel l'avoir épargné dans la caisse de pensions sera transformé plus tard en rente annuelle.

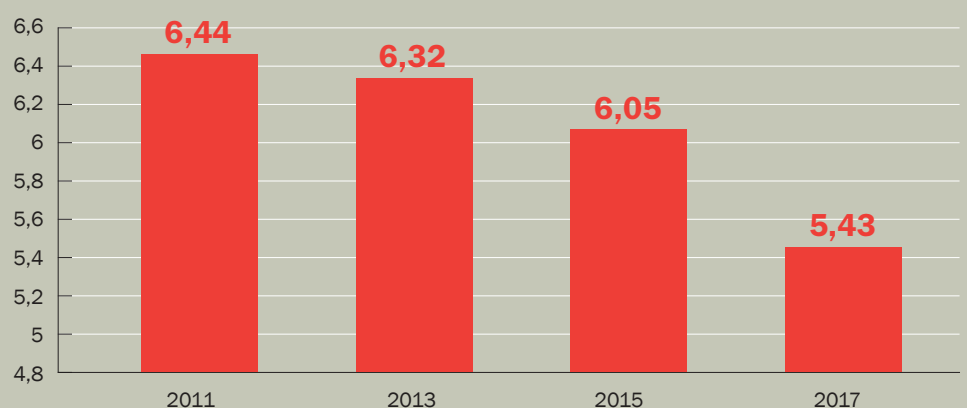
Les taux d'intérêt techniques varient aussi fortement. Toujours selon la même étude, ils oscillent entre 1,75 et 3% et ont sensiblement baissé en moyenne par rapport à l'analyse de 2015. Le taux technique est utilisé par les caisses de pensions pour estimer leurs futurs rendements.

En 2017, beaucoup de caisses de pensions auraient revu à la baisse leurs prestations, selon le spécialiste en prévoyance indépendant Daniel Dubach. Et le processus serait loin d'être terminé. La rente de vieillesse moyenne qu'un employé de 25 ans acquiert durant sa carrière professionnelle aurait perdu cinq points depuis l'étude de 2015. Autrement dit, seuls 35% du dernier salaire seraient alloués à 65 ans sous forme de prestations de prévoyance.

Selon l'Union syndicale suisse (USS), le niveau des rentes reste crucial pour juger des futures réformes. D'où les revendications suivantes:

- Les pertes de rentes doivent être compensées.
- L'explosion des coûts de la santé sera prise en compte.
- Pour renforcer l'indépendance de la prévoyance vieillesse face aux revenus des capitaux, il faut accorder davantage de poids au système de répartition, selon le modèle ayant fait ses preuves dans l'AVS.
- Pour stabiliser la prévoyance vieillesse, la BNS doit redistribuer au deuxième pilier les intérêts négatifs perçus.

Taux de conversion moyen dans le régime surobligatoire, en % (65 ans)



Source: Willis Towers Watson

# I. Creusement des écarts salariaux. Il ressort de l'analyse des données fiscales qu'outre la classe inférieure, la classe moyenne participe également toujours moins à la prospérité.

Une nouvelle étude réfute le cliché voulant que la classe moyenne suisse se porte bien. Elle est d'autant plus pertinente qu'elle repose sur les données fiscales. Rudi Peters, de la division Économie et statistique fiscale de l'Administration fédérale des contributions (AFC), a examiné les exercices fiscaux 2004 à 2014. Ses résultats sont révélateurs:

■ La moyenne au niveau national des revenus équivalents nets de la classe moyenne est passée entre 2004 et

2014 de 48 712 à 54 857 francs (+1,2 % par an).

■ Au niveau de l'ensemble de la population, la hausse de la moyenne des revenus équivalents nets a été plus vigoureuse (1,42 % par an).

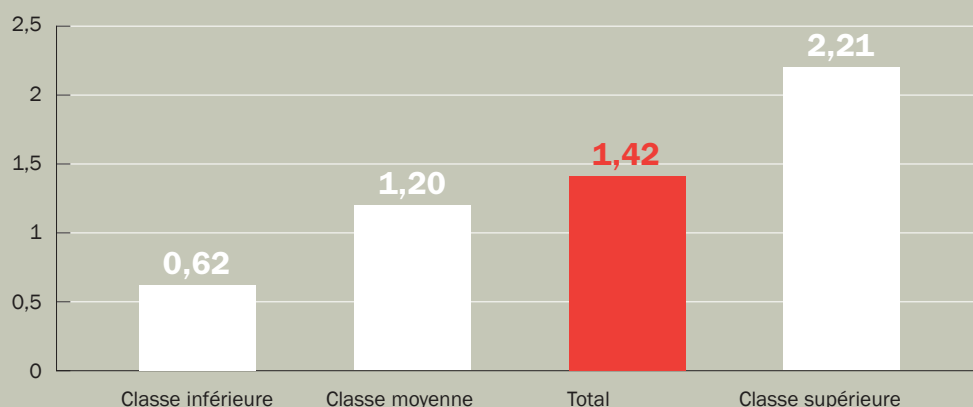
■ Surtout, les contribuables dont le revenu équivalent net est supérieur au 90<sup>e</sup> percentile (« hauts revenus ») ont vu leurs revenus bondir (+2,21 % par an).

■ Par contre, les revenus des contribuables dont le revenu équivalent net

annuel est inférieur ou égal au 40<sup>e</sup> percentile (« bas revenus ») ont progressé au ralenti (+0,63 % par an).

En résumé, on constate que les riches deviennent toujours plus riches et les pauvres toujours plus pauvres. Cela tient aussi à ce que toujours plus de richesses créées par les travailleuses et travailleurs sont accaparées par les détenteurs de capital. L'industrie chimico-pharmaceutique est un bon exemple de cette polarisation croissante.

**Croissance nominale annuelle des revenus équivalents nets, moyenne par classe de revenus (2004–2014)**



Source: AFC / LA VIE ÉCONOMIQUE

## II: 670 000 francs par tête.

### Le personnel de la branche pharmaceutique suisse affiche une productivité record!

Après correction du renchérissement, la création de valeur dans la branche pharmaceutique a quasiment doublé en dix ans selon une étude actuelle d'Interpharma, dépassant même le secteur financier. Le secteur pharmaceutique affiche entretemps une création de valeur de 670 000 francs par tête. Cette « création de valeur » correspond à la productivité. Elle se

reflète dans les prix élevés des médicaments et indique les montants à répartir sous forme de salaires, de bénéfices et d'amortissements. Il est vrai que la productivité profite surtout aux investisseurs, qui empochent les bénéfices, et aux managers grassement payés. L'évolution générale des rémunérations reste hélas à la traîne des gains de productivité.



### III: Pingrerie des géants: hausses de salaire en 2018.

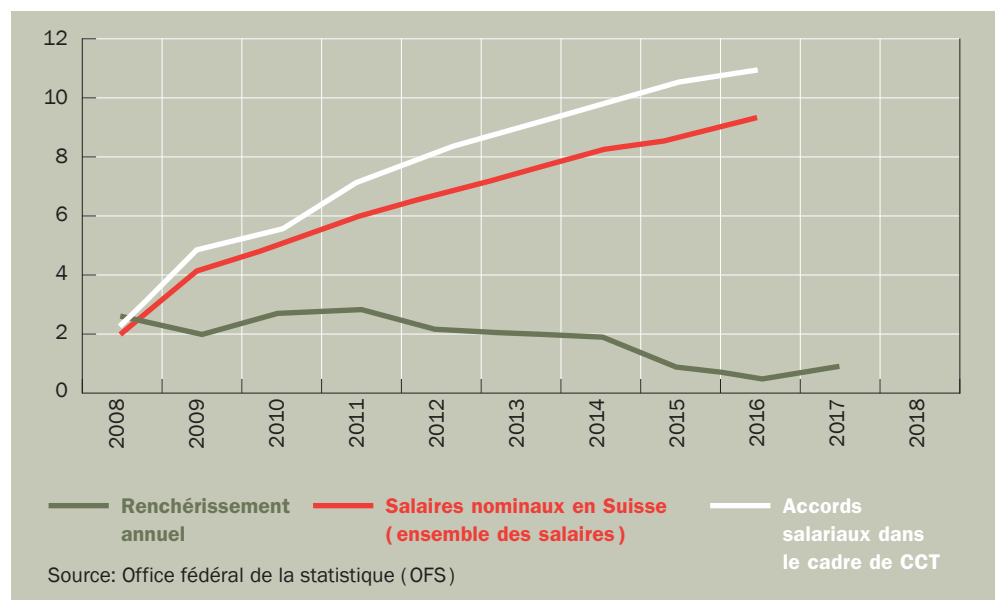
Si les salarié-e-s obtenaient leur juste part des gains de productivité, les augmentations négociées par les partenaires sociaux pour 2018 seraient bien plus élevées. Il est vrai que dans quatre entreprises, Unia a atteint son objectif aux négociations. Pour être appropriées, les hausses de salaire devaient se situer selon l'Union syndicale suisse (USS) entre 1,5 et 2 %. Le personnel de Roche est particulièrement mécontent de son sort.

Entreprise	Hausse totale	à titre général	à titre individuel
<b>1 Lonza</b>	<b>1,70%</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,70%</b>
<b>2 DSM Lalden VS</b>	<b>1,70%</b>		<b>1,70%</b>
<b>3 Givaudan</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,50%</b>	
<b>4 CABB AG</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,50%</b>
<b>5 Cilag AG</b>	<b>1,30%</b>		<b>1,30%</b>
<b>6 DSM Sisseln et Kaiseraugst</b>	<b>1,20%</b>		<b>1,20%</b>
<b>7 Novartis</b>	<b>1,10%</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,40%</b>
<b>8 Roche</b>	<b>0,75%</b>		<b>0,75%</b>

### IV: Les personnes sous CCT s'en tirent mieux. Seul réconfort, là où les syndicats participent aux négociations collectives en tant que partenaires sociaux, les salaires et les prestations salariales sont meilleurs.

Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique sont éloquentes. Si l'on superpose la courbe des accords salariaux conclus dans le cadre des CCT avec celle de l'évolution des salaires, on voit que les salaires conventionnels ont progressé depuis 2008 d'env. 11%,

et les salaires en général de 9% seulement. Les accords salariaux ont encore un effet d'entraînement. Autrement dit, si les syndicats négocient un meilleur accord salarial avec une entreprise, les autres employeurs de la branche lui emboîtent le pas.





## Au chômage après 50 ans.

Les chômeurs de plus de 50 ans ont toujours plus de peine à retrouver un emploi. Après une longue période de chômage, beaucoup atterrissent à l'aide sociale.

La part des plus de 50 ans dans la population est en constante augmentation. Or cette main-d'œuvre a toujours moins la cote sur le marché du travail. On la considère comme trop chère, ou pas à la hauteur des défis de la numérisation. En outre, beaucoup d'entreprises recrutent à l'étranger. La statistique du chômage ne dit toutefois rien des problèmes rencontrés par les demandeurs d'emploi âgés. En 2016, le taux de chômage de la génération 50+, soit 2,8%, était inférieur à la moyenne nationale de 3,3%.

Corrado Pardini, responsable de l'industrie d'Unia et conseiller national socialiste, invite à se méfier des apparences. Les travailleurs âgés, quand ils tombent au chômage, ont besoin de plus de temps pour rebondir. D'où un risque accru d'arriver en fin de droit et, le cas échéant, de disparaître de la statistique du chômage. Pardini est formel: bien qu'elle possède une grande expérience et de solides qualifications, la main-d'œuvre âgée reste plus longtemps au chômage. On ne prend pas assez au sérieux ses qualifications et on la discrimine.»

Depuis 2005, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans a bondi de plus de 40%.

### Le camp bourgeois refuse de protéger efficacement la main-d'œuvre âgée.

**Corrado Pardini, conseiller national socialiste et responsable de l'industrie d'Unia, a demandé dans une initiative parlementaire d'instaurer une protection contre le licenciement des plus de 55 ans. Or la majorité bourgeoise a refusé.** L'UDC s'est discréditée dans ce contexte, selon Pardini: «Dans les débats sur l'immigration, l'UDC se dit volontiers favorable à une protection accrue de la main-d'œuvre âgée. Or quand un projet lui est soumis, elle ne veut plus entendre parler d'améliorations.» Le PS et Unia continueront de se battre pour de meilleures conditions de travail et invitent le camp bourgeois à soutenir leurs démarches.

## Bénéficiaires de l'aide sociale

### Total

2005

**237 495**

**3,2 % \***



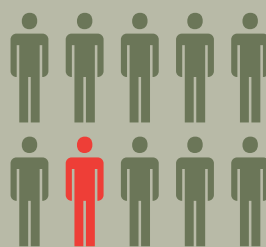
2016

**273 273**

**3,3 % \***

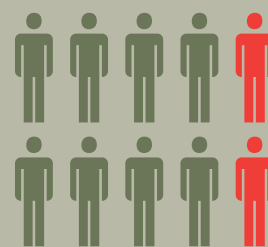
\* de la population totale

### Bénéficiaires âgés de 50 ans et plus



2005:

**un sur 7**



2016:

**un sur 5**

### Durée de perception d'au moins 5 ans

Bénéficiaires

Progression en %  
2009 - 2016

Évolution en %  
2009 - 2016

50 ans et plus

**+ 34 %**



tous

**+ 25 %**





# Politique monétaire irresponsable. Le choc du franc a anéanti 100 000 emplois. C'est ce que montre une étude de l'Université de Saint-Gall (HSG). La politique monétaire de la Banque nationale suisse constitue un drame en cinq actes.

I.

## Mauvais calcul de la BNS

Il y a trois ans, les trois membres du directoire de la Banque nationale suisse (BNS) ont choqué la Suisse. Ils ont décidé d'abroger le taux plancher de 1.20 franc pour un euro. Les achats en euros n'étaient plus tenables – trop chers, disaient-ils! Entre-temps, on voit que la BNS a fait un mauvais calcul. Il lui a malgré tout fallu acheter par la suite des euros à hauteur de 200 milliards de francs. Les spéculateurs sur les devises se sont purléché les babines après la capitulation de la BNS, à l'idée de nouveaux profits en vue. Aujourd'hui, les experts s'accordent largement à dire qu'il aurait été bien moins cher pour la BNS de ne pas abroger le taux plancher.

II.

## Destruction massive d'emplois

Il y a trois ans, quand la direction générale de la BNS a aboli le taux plancher du franc par rapport à l'euro, Unia a vivement critiqué cette décision. Le syndicat savait par expérience qui paierait les pots cassés du franc fort, soit la main-d'œuvre de l'industrie suisse. Sous forme de suppressions d'emplois, d'augmentation du temps de travail et donc d'heures gratuites.



Unia le savait bien depuis 2010, par les turbulences qu'une première appréciation du franc avait provoquées dans les entreprises. Lonza avait par ex. augmenté le temps de travail de 5 % à Viège, alors que d'autres employeurs de l'industrie supprimaient quantité d'emplois à cause de l'effondrement des commandes. Jusqu'à ce que la BNS intervienne, en stabilisant provisoirement le taux de change à 1 fr.20 pour un euro.

L'exemple des années 1990 est également édifiant. La BNS, dont le président s'appelait alors Markus Lusser, avait anéanti 150 000 emplois par sa politique du franc fort. Ce n'est qu'après cinq années de critiques syndicales qu'elle avait fait machine arrière. Et plus tard, l'industrie suisse avait renoué avec la croissance.

Cette fois, il s'agit de 100 000 emplois que l'industrie aurait pu créer depuis 2010, si elle n'avait pas été confrontée au franc fort. Les auteurs de l'étude de l'Université de Saint-Gall (HSG) ont fait ce calcul à l'aide d'une comparaison avec l'industrie allemande. Elle a vécu depuis 2010 un véritable « miracle de l'emploi ». Pendant ce temps, l'emploi stagnait dans l'industrie suisse.

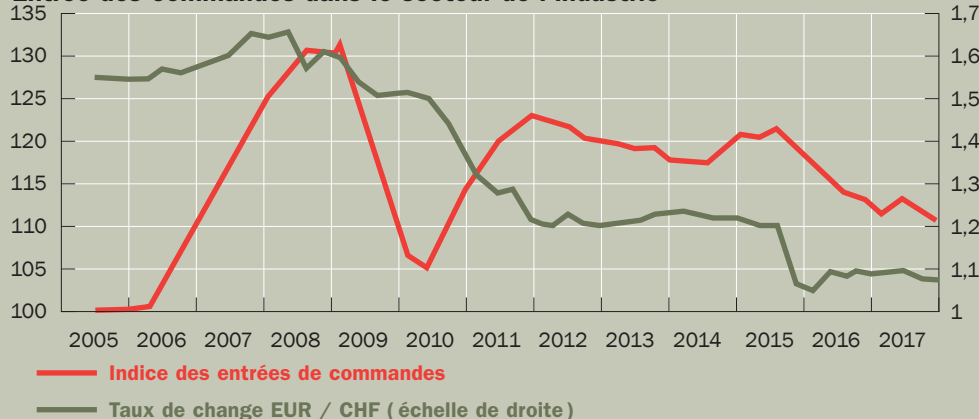
III.

## Persistance du problème, malgré l'affaiblissement du franc

Franz Jaeger, professeur d'économie et auteur de l'étude, s'en prend lui aussi à la politique de la BNS. Il invite la Banque centrale helvétique à se fixer un objectif de cours stratégique d'au moins 1fr.18, voire 1fr.20 par euro. L'industrie suisse risque sinon de perdre encore davantage d'emplois dans les années à venir.

Un nouveau choc du franc n'est pas exclu, selon Franz Jaeger. Le récent affaiblissement du franc n'y change rien. «Le problème du franc n'est toujours pas résolu, et risque même de s'aggraver encore», explique-t-il. Il est tout aussi clair que les entreprises ont besoin de perspectives sûres pour créer des emplois. D'où la nécessité d'une politique prévisible.

Entrée des commandes dans le secteur de l'industrie



Source: propre graphique basé sur les données 2017 de l'OFS

## IV.

## Les PME boivent la tasse

Les employeurs se sont enfin réveillés à leur tour. Outre Unia, l'étude Jaeger a pour mandant Swissmechanic, association patronale de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. Ce n'est pas un hasard: ce sont surtout les PME exportatrices de l'industrie qui souffrent aujourd'hui du franc fort, alors que les grands groupes actifs à l'échelle mondiale parviennent mieux à atténuer les effets des fluctuations de change.

L'étude saint-galloise le montre: la Suisse conserve un avantage compétitif dans des branches comme la chimie et le pharma, l'industrie horlogère et la fabrication d'instruments de précision. Sa compétitivité a par contre souffert dans la métallurgie et l'industrie des machines. Selon les auteurs de l'étude, la surévaluation du franc a entraîné un «brutal recul des marges et du potentiel d'innovation». Non seulement les avantages existants n'ont pas pu être renforcés, mais «il n'a même pas été possible de les préserver.»

Concrètement, près de 40% des entreprises de Swissmechanic ayant répondu à l'enquête ont dû supprimer des emplois depuis le dernier choc du franc. Toujours selon Franz Jaeger, une sur deux ou presque affiche une marge bénéficiaire inférieure à 5%. «À long terme, ce n'est pas viable.»

## V.

## Impact de la divergence monétaire sur les coûts salariaux unitaires.

L'évolution des coûts salariaux uni-

taires montre bien la perte de compétitivité des entreprises due à l'envol du franc.

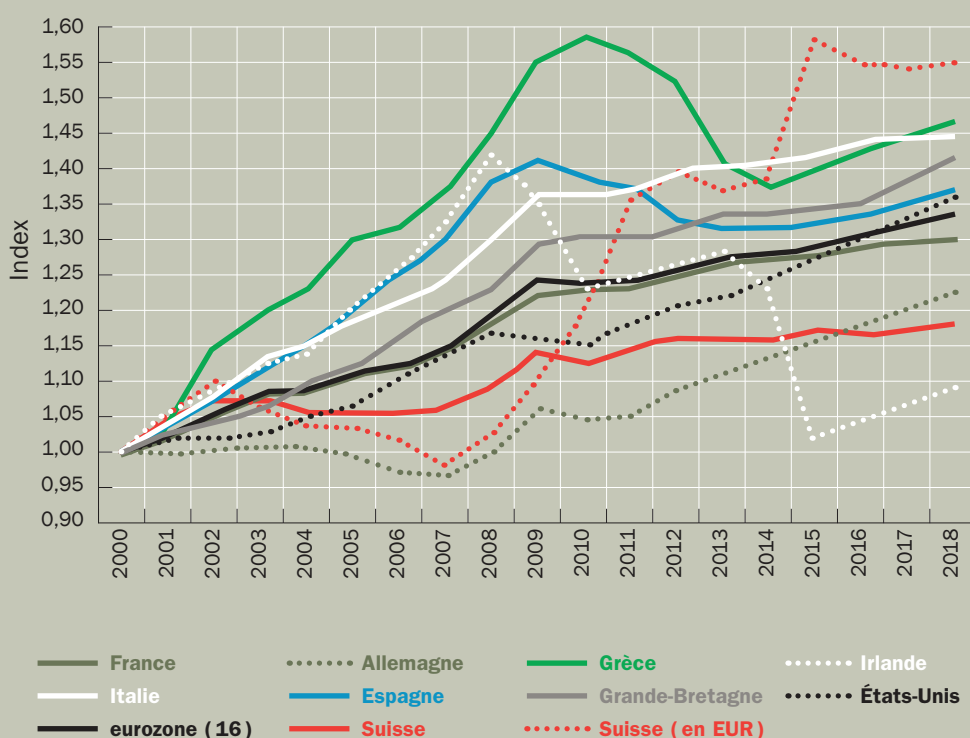
L'évolution en francs a été très modérée depuis l'année 2000. Les coûts salariaux par unité produite ont progressé moins vite en Suisse qu'en moyenne européenne. En dépit de salaires réels comparativement élevés.

Or après conversion en euros, la Suisse apparaît comme un cancre en Europe. En raison de l'appréciation du franc, les coûts salariaux unitaires ont bondi de

55% depuis 2000 – soit davantage que dans tous les autres pays européens. Il s'ensuit que malgré une productivité inégalée en comparaison internationale, les entreprises font payer aujourd'hui à leur personnel les pots cassés de la politique monétaire irresponsable de la BNS.

Pour télécharger gratuitement l'étude de l'Université de Saint-Gall:  
<https://www.unia.ch/fr/actualites/actualites/article/a/14335/>

## Coûts salariaux unitaires en comparaison internationale



## Les Danois ont fait mieux

Les auteurs de l'étude soulèvent une question brûlante sur le rôle peu glorieux de la BNS: «Une autorité monétaire peut-elle – même en cas de crise monétaire – faire primer la gestion de ses propres risques de bilan sur sa mission de protéger, face aux chocs monétaires brutaux et dévastateurs, aussi bien le secteur des exportations (tourisme compris) créateur de richesse du pays, que le régime national de prévoyance vieillesse ou la place industrielle locale?»

La question interpelle d'autant plus que depuis la publication de cette étude, il s'est avéré que la BNS n'a pas réussi non plus à préserver son bilan face à des risques accrus (voir plus haut, 1<sup>er</sup> acte).

L'exemple danois montre que la décision de la BNS n'était

pas la seule possible, comme elle le répète volontiers. La couronne danoise subissait des pressions massives au même moment que la Suisse. Or la Banque centrale de Copenhague a maintenu le cours fixe par rapport à l'euro.

Et en effet, les spéculateurs ont compris le signal et ont été convaincus que la Banque nationale danoise ne céderait pas. Il ne lui a fallu que ponctuellement intervenir sur le marché des changes, avant que la pression ne se relâche et que son bilan ne se stabilise.

Conclusion: Les Danois ont à la fois mieux su dissuader les spéculateurs, et fait preuve d'une meilleure gestion des risques. Trois ans après le choc du franc, l'échec de la BNS est d'autant plus flagrant.





## L'avis du responsable syndical

«Ce que nous avions prédit il y a trois ans s'est vérifié: l'abandon du taux plancher était une erreur monumentale et lourde de conséquences. La BNS a causé un énorme préjudice à l'économie nationale, comme le prouve notre étude. Beaucoup d'entreprises vivent jusqu'ici de leurs réserves, faute de marges suffisantes. L'argent manque pour des investissements. Il faut aujourd'hui un Fonds qui octroie des crédits avantageux aux PME, plus de dépenses de recherche et de développement, ainsi qu'une politique fiable de la part de la Banque nationale. Le taux de change ne doit pas être un jeu de dupes pour nous.»

**Corrado Pardini, responsable de l'industrie d'Unia et conseiller national socialiste**

## L'avis du professeur d'économie

«La BNS a en tout cas renoncé au taux plancher au mauvais moment. Il aurait été préférable de le faire avant, ou surtout plus tard. Le franc surévalué a principalement lésé les PME. Sans le choc du franc, nous aurions 100 000 précieux emplois en plus. L'industrie des machines ne voit toujours pas le bout du tunnel, et le franc reste surévalué. Les PME constituent la colonne vertébrale de notre économie. Nous ne pouvons pas nous permettre de les laisser périr. Le président de la Banque nationale Thomas Jordan serait donc bien inspiré de prendre en compte notre étude.»

**Franz Jäger, professeur d'économie à l'Université de Saint-Gall et responsable de l'étude**

## L'avis du président des employeurs

«Il semblerait qu'en n'abandonnant pas le taux plancher, la BNS aurait même dû acquérir moins d'euros. Si on y ajoute le recul des marges dans l'industrie d'exportation et le coût macroéconomique des emplois partis en fumée, on peut parler d'un véritable fiasco. Nous restons mécontents du taux de change actuel de l'euro. Il ne faut pas oublier qu'en 2008 encore, il avoisinait 1fr.60. Une écrasante majorité des entreprises ont des marges insuffisantes ou font des pertes. Par conséquent, elles n'ont pas les moyens de se moderniser et de réinvestir. Et sans investissements, il leur faudra un beau jour éteindre la lumière. Définitivement!»

**Roland Goethe, président de Swissmechanic et patron de Goethe AG, Glaris**



# Les personnes faisant du télétravail ont aussi des droits !

**Une scandaleuse initiative parlementaire déposée au Conseil national veut détériorer les conditions du télétravail.**

Après les attaques contre les conditions de travail correctes lancées au Conseil des États par Konrad Graber et Karin Keller-Sutter, une nouvelle étape est franchie: la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) a donné sa bénédiction à une dangereuse initiative parlementaire du conseiller national Thierry Burkart (PLR, AG) qui demande de systématiquement détériorer les conditions de travail pour celles et ceux qui travaillent depuis la maison:

- Les salarié-e-s effectuant du télétravail devraient travailler jusqu'à 17 heures d'affilée;
- Les pauses et les temps de repos ne devraient plus être respectés. L'employeur pourrait ordonner à court terme du travail de nuit et chambouler les horaires des salarié-e-s en leur attribuant du travail à brève échéance;
- Les employeurs pourraient désormais ordonner du télétravail le dimanche, sans autorisation ni contrôle des autorités!

Les syndicats veulent lutter contre cette loi de la jungle pour les salarié-e-s travaillant en home office. Au lieu de démanteler, il faut au contraire améliorer la protection de ces personnes. Celle-ci doit inclure la protection de la santé et des données, les questions liées à la responsabilité ainsi que les coûts du matériel.



## « Me too » au travail

**Depuis l'été 2017, il existe en Suisse alémanique une nouvelle offre professionnelle et à bas seuil de conseil en ligne, en cas de harcèlement sexuel au travail. Beaucoup de victimes hésitent à demander de l'aide, alors même que la loi interdit expressément de telles pratiques.**

La loi sur l'égalité interdit toute discrimination dans la vie professionnelle – à l'embauche, à la rémunération, à la formation continue, à la résiliation des rapports de travail, ou encore sous forme de harcèlement sexuel au travail.

Le harcèlement sexuel au travail reste une réalité souvent taboue. Des actes aussi subtils que des regards insistants, qui au début paraissent anodins, finissent par pourrir le quotidien professionnel. Les victimes craignent en outre souvent des conséquences négatives pour leur carrière, si elles en parlent à leur hiérarchie.

La nouvelle offre en ligne comble une lacune: [belastigt.ch](https://belastigt.ch) est une offre à bas seuil, accessible à tout le monde. Une équipe de spécialistes conseille dans la plus absolue confidentialité les personnes en quête d'aide de toutes les branches ou professions.







## Lonza confirme 250 cas d'intoxication au mercure survenus entre 1920-1950

**Le groupe de chimie fine et fournisseur de l'industrie pharmaceutique Lonza a confirmé que dans son usine de Viège (VS), jusqu'à 250 personnes avaient souffert d'intoxication au mercure dans les années 1920 à 1950. On ignore toutefois quel était le degré de gravité de ces maladies.**

Des rapports externes découverts par une historienne employée par Lonza ne décrivaient que quelques cas graves, a expliqué aux médias Rémi Luttenbacher, responsable des projets environnementaux du groupe bâlois. Le personnel de Lonza faisait alors l'objet d'examens de santé périodiques et avait bénéficié de « mesures d'accompagnement » – distribution de lait, nettoyage des tenues de travail par l'employeur, congés supplémentaires. Selon ces rapports historiques, Lonza a encore cherché à optimiser ses installations et à diminuer les contacts des employés avec le mercure.

Lonza aurait coopéré avec les assureurs pour clarifier les cas

pertinents. Une rente appropriée était versée chaque fois qu'un cas avait été reconnu comme maladie professionnelle. Les deux derniers employés concernés sont décédés en 2001 et en 2002, à 87 et 92 ans. Ils ne seraient toutefois pas morts des suites de leur intoxication au mercure, a tenu à préciser Rémi Luttenbacher.

Par ailleurs, Lonza a admis avoir rejeté ses eaux industrielles dans un canal entre 1930 et 1970. Ce n'est qu'à fin 2017 que cet employeur et le canton se sont entendus sur une clé de répartition des coûts d'assainissement des boues et sédiments dudit canal.

Selon le « Walliser Bote », le canton du Valais a longtemps gardé sous clé ce rapport historique. La télévision romande (RTS) n'a pu le publier qu'au terme d'une bataille juridique.

Le syndicat Unia est choqué de voir que le canton du Valais connaissait le problème depuis plus de 40 ans, sans juger utile d'en informer la population. Les autorités ont voulu privilégier des intérêts économiques aux dépens de la santé des gens.

Unia soutient une revendication des Verts, qui préconisent de confier à un institut indépendant la réalisation d'une étude complète sur les intoxications. L'étude dont l'Université de Zurich s'était chargée en 2016 est tout à fait insuffisante.



## Que faire quand le travail rend malade ?

**Nouvelle brochure de l'Union syndicale suisse (USS) sur la protection de la santé.**

Jusqu'où va la responsabilité des employeurs quand il s'agit de protéger la santé de leurs employé-e-s ? Jusqu'où va le droit de participation des travailleurs et travailleuses quand des problèmes de sécurité et de protection de la santé surgissent au travail ?

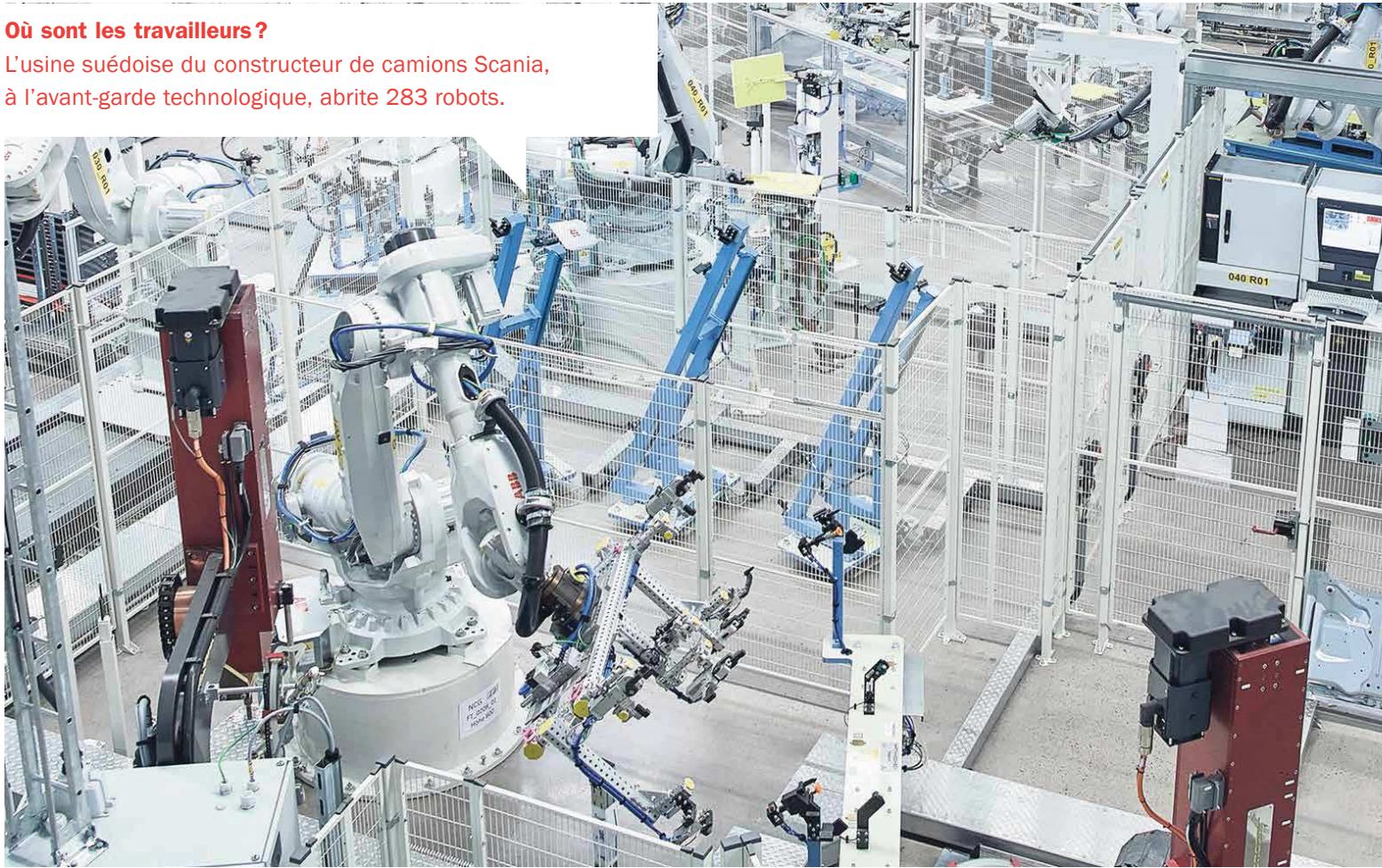
Une nouvelle brochure tente de répondre à ces deux questions centrales. Ce guide, proche de la pratique, regorge de conseils juridiques et montre comment exercer ses droits de manière efficace, et comment s'acquitter de ses devoirs liés à la protection de la santé.

La brochure peut être commandée à : [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch).



### Où sont les travailleurs ?

L'usine suédoise du constructeur de camions Scania, à l'avant-garde technologique, abrite 283 robots.



## Comment nous travaillerons à l'avenir. Coup d'œil à l'usine de l'avenir d'un manager\* d'ABB. Soit l'entreprise construisant les robots d'usine.

L'usine de l'avenir se distingue nettement de la production à l'ancienne. Lorsqu'à la fin du 18<sup>e</sup> siècle Richard Arkwright a construit son usine en Angleterre, il s'agissait surtout pour lui de réaliser des économies d'échelle. La fabrication d'un grand nombre d'unités d'un produit sur une longue durée devait réduire les coûts et accroître les marges. Les frais d'investissement étaient sans doute fixes et élevés, mais les coûts variables faibles. De nos jours, de nombreuses branches ont un autre objectif: elles visent non plus de grandes quantités et peu de variantes, mais de petites quantités, beaucoup de variantes et des cycles nettement plus courts.

En effet, les consommateurs souhaitent désormais des produits personnalisés et toujours le dernier cri, qu'il s'agisse d'habillement, d'appareils électriques ou de denrées alimentaires. L'automatisation doit donc être suffisamment souple pour répondre aux nouvelles habitudes d'achat. Cela implique d'étendre l'assortiment de produits et de conditionnements, et de raccourcir fortement les cycles de vie, en les ramenant parfois à quelques mois. L'usine nouvelle doit permettre la production individuelle de masse.

### Nouveau collègue de travail: le robot

Cette mue exige des adaptations au niveau de la finition. Étant donné la palette croissante de produits, les employés devront désormais collaborer plus étroitement avec les robots,

que ce soit pour élaborer du matériel inédit, pour modifier des programmes ou tester de nouveaux processus.

Dans l'usine de l'avenir, différents types de robots travailleront et collaboreront de diverses manières avec l'homme. Il s'agira en partie de robots traditionnels, dont la vitesse et la position seront pilotées par un logiciel intelligent de façon à ce que des personnes puissent s'activer à proximité sans interrompre la production. Dans d'autres cas, les hommes et les robots travailleront «main dans la main» à la même tâche, par exemple lors du montage de petits appareils électroniques offrant plusieurs options au client.

À des fins d'entretien, tous ces robots seront reliés par l'Internet industriel aux systèmes centraux de pilotage ainsi qu'aux systèmes généraux de commande, d'achat et d'expédition de l'entreprise. D'où la garantie qu'en cas de commande importante, il y ait suffisamment de matériel de production et de camions disponibles pour livrer les produits.

### Le robot auto-apprenant de l'avenir

Pour le moment, les robots se bornent à exécuter machinalement les tâches pour lesquelles ils ont été programmés. Contrairement aux humains, ils ne sont pas encore capables de réagir à des changements du contexte ou du cahier des charges. La prochaine étape porte donc sur le développement de l'apprentissage automatique, soit une application





de l'intelligence artificielle largement basée sur la reconnaissance de schémas. L'objectif suprême étant de mettre au point un robot plus convivial, capable d'en faire plus avec moins d'interventions humaines.

Une étape importante dans cette direction consiste à remplacer la programmation statique des robots par la programmation progressive. La chose est déjà possible aujourd'hui. À l'avenir, les robots pourront apprendre de leurs semblables à exécuter une nouvelle tâche, comme à manipuler des objets inconnus. Peut-être seront-ils même capables, un jour, de se perfectionner eux-mêmes à l'aide de l'apprentissage automatique.

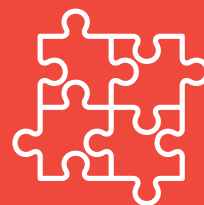
### **Pénurie croissante de main-d'œuvre**

Dans le monde entier, il sera toujours plus difficile de trouver des ouvriers qualifiés. La tendance à faire des études plutôt qu'un apprentissage a débouché sur un manque de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie, même dans un pays comme la Suisse, réputée pour sa formation professionnelle. Cette pénurie de spécialistes est un bon argument pour une automatisation numérisée accrue.

Une autre raison est la nouvelle génération dit numérique («digital natives»), ayant grandi avec Internet. Elle souhaite des défis intellectuellement stimulants, et non des travaux exténuants. Et comme les robots sont toujours plus faciles à manier, les ouvriers d'usine de demain n'auront pas besoin de titres académiques ronflants.

Il est certain que le travail lui-même va changer. Une grande partie des enfants entrant aujourd'hui à l'école exécuteront des tâches qui n'existent pas encore. Autrement dit, l'usine de demain va révolutionner le travail. Mais personne ne saurait dire aujourd'hui à quoi il ressemblera.

## **Des innovations tout au long de la chaîne de production**



### **Développement**

le modèle d'usine intégrée vaut pour la planification dès la première heure. En mettant au point un produit, on réfléchit déjà aux matériaux utilisés et à leur recyclage efficace. On fixe aussi au départ les options dont le client disposera. Les modifications ultérieures ne seront réalisables qu'au prix d'un surcroît d'effort.



### **Mise en service**

des outils comme la réalité virtuelle permettent d'éliminer les erreurs avant la mise en place d'un nouveau système, et de former les collaborateurs sans connexion Internet.



### **Exploitation**

des tableaux de bord intuitifs, comparables à ceux des voitures, permettent de prendre de meilleures décisions. L'ensemble du système de finition fournit à son tour des données de meilleure qualité.



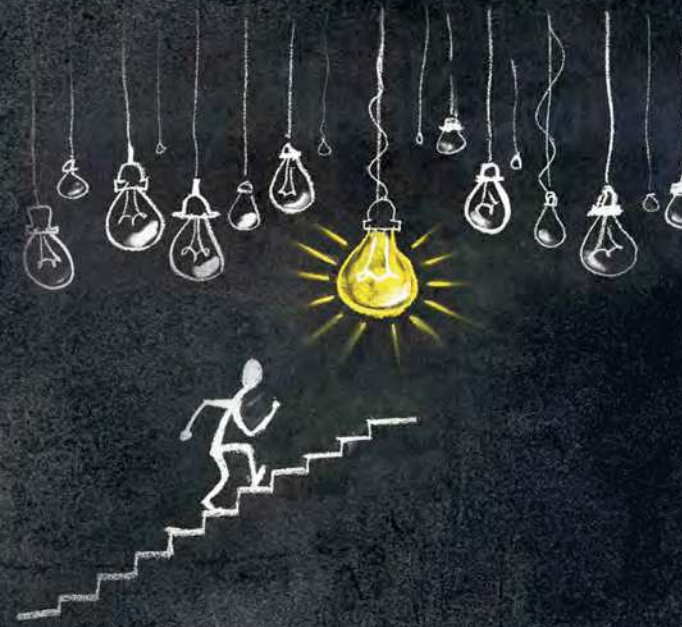
### **Maintenance**

les appareils se surveilleront eux-mêmes dans l'Internet industriel, en collaboration avec d'autres. Des activités de maintenance n'interviendront que lorsque ce sera indispensable pour éviter un dérangement.

\* L'auteur de cet article est Steven Wyatt, directeur du marketing et des ventes, Business Unit Robotics, ABB, Zurich. Ce texte est une version légèrement raccourcie d'un article paru dans le magazine «La Vie économique» (1-2/2018), publié par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).



# Offensive pour la formation d'Unia. Unia met au point la « passerelle professionnelle 4.0 », afin d'inculquer aux salarié-e-s les qualifications requises par la transformation numérique, tout en prévenant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.



« La formation professionnelle joue un rôle majeur au niveau de l'économie et de la compétitivité. » Telle est la conclusion d'une étude menée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). On y lit notamment ceci :

■ Les États qui ne misent pas sur des modèles de formation axés sur l'aspect professionnel se rendent progressivement compte que leurs formations essentiellement scolaires sont loin de répondre aux besoins des entreprises. Les solutions dont l'économie a besoin doivent être non seulement concurrentielles et efficaces, mais aussi et surtout axées sur le marché du travail. Le système dual de formation professionnelle mis en place par la Suisse est un modèle idéal, qui suscite un intérêt toujours plus grand à l'échelle internationale.

■ En Suisse, deux tiers des jeunes préparent un diplôme de la formation professionnelle.

■ Il a été prouvé que dans la plupart des cas, la valeur des prestations en travail fournies par les personnes en formation est supérieure aux coûts que doivent supporter les entreprises.

« Or en dépit de ses avantages incontestés, la formation professionnelle n'a plus la cote aux yeux du management toujours plus internationalisé des entreprises suisses », déplore Christian Gusset, responsable de la branche Chimie et Pharma d'Unia.

« Alors même qu'une formation professionnelle élargie serait le meilleur moyen d'inculquer aux salarié-e-s les qualifications requises par la transformation numérique. Et de prévenir de surcroît la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. »

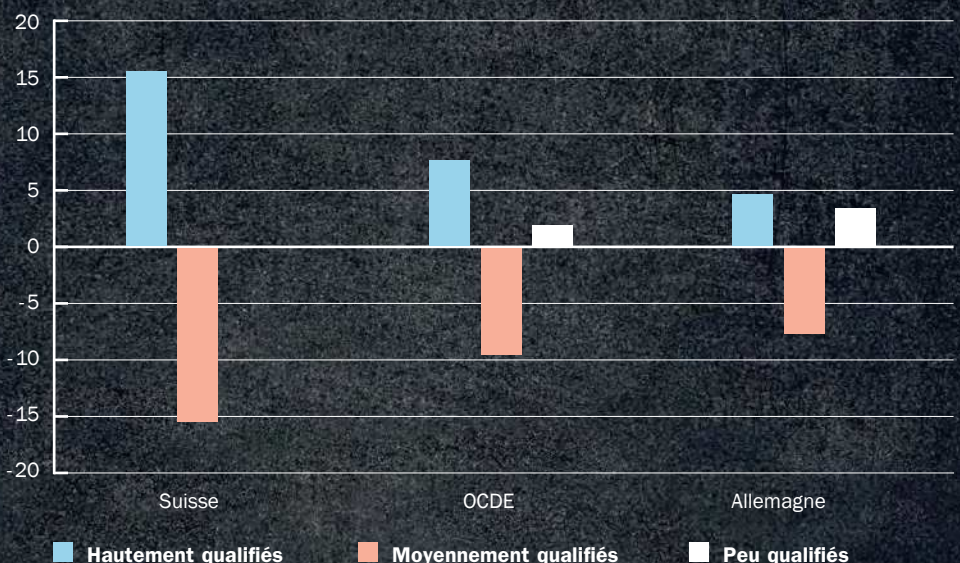
Dans l'économie numérique, la formation professionnelle ne devrait pas être réservée à la tranche d'âge des 16 à 20 ans et intervenir durant toute la vie. À

cet effet, Unia a lancé la passerelle professionnelle 4.0. » Le Conseil fédéral salue le projet d'Unia et recommande aux partenaires sociaux de le mettre en œuvre.

La passerelle 4.0 est parfaitement réalisable, comme le prouve l'école de techniciens ABB qui propose, depuis des années déjà, des filières de formation et de perfectionnement professionnel reconnues sur le plan fédéral aux personnes au bénéfice d'une formation technique ou commerciale.

## Pertes d'emplois liées à l'automatisation

Variation de la part des emplois hautement, moyennement et peu qualifiés en Suisse, en Allemagne et dans l'OCDE, de 1995 à 2015 (en %)



**Les dernières avancées technologiques ont déjà un impact sur l'emploi: les professions moyennement qualifiées, qui recouvrent essentiellement des tâches routinières, tendent à disparaître. Les tâches routinières dans les secteurs de la production et de l'administration sont particulièrement menacées. Par contre, la demande pour des emplois très qualifiés ne cesse de croître.**



# Recycler au lieu de licencier! L'exemple de Novartis à Bâle montre bien le rôle que la passerelle professionnelle 4.0 pourrait jouer.

## « Il faut mieux coordonner les suppressions et les créations d'emplois », exige Brigitte Martig, représentante du personnel.

En mai dernier, Novartis annonçait son intention de supprimer au cours des prochaines années jusqu'à 500 emplois à Bâle. Pour faire avaler la pilule, le géant pharmaceutique avait simultanément évoqué la création de 350 nouveaux emplois. On sait entre-temps quand et où des emplois disparaîtront. Par contre, les déclarations et projets liés à la création de nouveaux emplois restent vagues. La manière dont Novartis met à exécution les mesures rendues publiques continue d'agiter les esprits.

Les départements du personnel et de la communication de Novartis sont réputés pour veiller jalousement à l'image du groupe. Or même eux ne peuvent empêcher les médias de relayer les inquiétudes du personnel. L'Aargauer Zeitung a relaté le cas d'ingénieurs ayant appris de manière éhontée, heure par heure, leur licenciement. Leur chef et une personne du service du personnel les avaient convoqués un à un dans un bâtiment situé à l'écart du campus Novartis. Leur supérieur hiérarchique s'était contenté de leur lire un message rédigé en anglais, et disant en termes crus: « Nous n'avons plus besoin de vous. » Les intéressés ont spontanément parlé de milieu de requins, dénonçant les dérives d'une culture à l'américaine du « hire and fire ».

Le bruit a couru, à propos de ces licenciements, que des représentants du personnel comme Brigitte Martig auraient fourni des informations privilégiées à la presse. « Ce n'est pas le cas », corrige aussitôt la militante d'Unia. « Nous misons dans la procédure de consultation sur le dialogue constructif, et nous recherchons des solutions avec l'employeur pour éviter autant que possible les licenciements. »

Brigitte Martig peut s'appuyer à cet effet sur une pétition d'Unia, qui bénéficie

d'un large soutien au sein du personnel. En très peu de temps, les signatures de 1165 employé-e-s ont été recueillies. Les signataires invitent Novartis à procéder à la restructuration prévue, qui pourrait atteindre 500 postes, sans le moindre licenciement.

« La pétition a produit quelques fruits », constate Martig. Elle souligne que plusieurs propositions formulées par les représentations internes du personnel ont été réalisées. Il y aura ainsi des mutations internes et des préretraites, mais aussi davantage d'emplois à temps partiel. « On est bien en deçà des 500 licenciements évoqués », souligne Martig.

La représentante du personnel ne compte pas en rester là. « Le potentiel de recyclage reste sous-utilisé. Nous pourrions éviter davantage de licenciements,

moyennant un calendrier précis des créations de postes envisagées, avec la date, le lieu et le profil requis. Un tel planning nous permettrait de coordonner les suppressions et les créations d'emplois. Autrement dit, des personnes ayant perdu leur poste en obtiendraient un nouveau après un recyclage ciblé. Comme le prévoit la passerelle professionnelle 4.0 d'Unia. »

Le plan social négocié par les représentations du personnel internes prévoit des délais suffisants pour une telle solution. En effet, les personnes touchées doivent être informées quatre mois à l'avance de leur licenciement, et le délai de congé a été fixé à six mois. Autrement dit, il faut quitter l'entreprise faute de nouvelle opportunité interne dans un délai de 10 mois.



### Recycler le personnel, au lieu de le jeter à la rue.

Brigitte Martig, représentante du personnel sous contrat individuel, Felix Diem, vice-président de la représentation des travailleurs sous CCT et Goran Trujic, président de la branche Chimie et Pharma d'Unia, remettent la pétition à Thomas Boesch, chef des RH de Novartis Suisse.



# Aménager l'avenir du travail

Les négociations sur la nouvelle convention collective de travail (CCT) de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) battent leur plein. Unia apporte à la table des négociations dix revendications importantes. Dont le projet de passerelle professionnelle 4.0.

1



## Salaire

- Hausse des salaires minimums actuels
- Introduction de salaires minimums pour la main-d'œuvre hautement qualifiée
- Meilleurs contrôles du respect des salaires minimums

2



## Durée du travail

- Semaine de 40 heures, pauses comprises
- Report de 100 heures au maximum (au lieu de 200) d'une année à l'autre
- Enregistrement obligatoire du temps de travail

3



## Vacances

- 1 jour de vacances supplémentaire par an entre 20 et 49 ans
- 2 jours de vacances supplémentaires par an dès 50 ans
- 1 jour férié supplémentaire par an (10 au lieu de 9)

4



## Protection contre le congé

- 3 mois de délai de congé jusqu'à 45 ans
- 6 mois de délai de congé dès 45 ans
- 12 mois de délai de congé dès 55 ans (d'entente avec la commission du personnel)
- Protection contre le congé des représentant-e-s du personnel, des membres du conseil de fondation, des personnes de confiance du syndicat et des lanceurs d'alerte
- Meilleure protection de la main-d'œuvre temporaire

5



## Numérisation

- Droit à la déconnexion pendant les loisirs
- Protection conventionnelle même en cas de travail à domicile (home office, crowd working)
- Protection des données personnelles
- Participation des travailleurs/euses à la transformation numérique



**MICHELE NISTA**

vice-président de l'industrie MEM.

« La passerelle professionnelle 4.0 est une réponse novatrice d'Unia à la transformation numérique de l'industrie. Étant donné la pénurie de main d'œuvre qualifiée, les employeurs ont tout intérêt à mettre en œuvre cette plateforme de formation et de perfectionnement professionnel. »

6



### Formation professionnelle

- Les parties contractantes à la CCT MEM créent l'association paritaire Passerelle professionnelle 4.0. But: rendre les travailleurs/-euses soumis à la CCT aptes à satisfaire aux exigences de l'économie numérique
- L'association permet aux travailleurs/-euses de suivre, sans réduction de salaire, une formation en cours d'emploi comprenant des modules théoriques et pratiques
- Obtention d'un diplôme professionnel reconnu sur le plan fédéral

7



### Apprentissage

- Protection par assujettissement à la CCT
- Introduction de salaires minimums pour les apprenti-e-s
- Plus de vacances pour les apprenti-e-s
- Droit de poursuivre son activité après l'apprentissage

8



### Congé parental

- 18 semaines de congé de maternité (au lieu de 16)
- 20 jours de congé de paternité (au lieu de 5)
- Droit à 8 semaines de congé de paternité non payé
- Droit à la réduction du temps de travail après la naissance d'un enfant

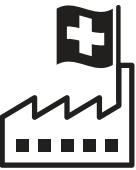
9



### Caisse de pensions

- Modifications réglementaires soumises à l'accord de la majorité des travailleurs/-euses
- Protection contre le congé des membres de conseils de fondation

10



### Politique industrielle

Les partenaires sociaux s'engagent ensemble pour l'adoption, en Suisse, d'une politique industrielle axée sur les objectifs suivants:

- Politique industrielle 4.0, avec agenda de la transformation numérique
- Fonds de soutien à la production et à l'innovation, financé par les avoirs des caisses de pensions
- Mesures destinées à affaiblir le franc, toujours surévalué

**Alliance des partenaires sociaux contre l'initiative de résiliation de l'UDC.** Les signataires de la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT MEM) ont exprimé leur opposition à l'initiative avec laquelle l'UDC veut abolir la libre circulation des personnes avec l'Union européenne.

Lors d'une conférence de presse, des représentants de l'association patronale Swissmem, des syndicats Unia et Syna, ainsi que de la Société suisse des employés de commerce, l'Association suisse des cadres et Employés Suisse ont souligné l'importance de la libre circulation des personnes et des mesures d'accompagnement pour la Suisse. Une acceptation de l'initiative de résiliation porterait gravement préjudice à la place économique suisse. L'industrie MEM orientée vers l'exportation, en particulier, est fortement liée à d'autres pays européens. La libre circulation des personnes a favorisé la croissance économique. Elle a également mis fin au statut de saisonnier, qui permettait l'exploitation des travailleuses et des travailleurs étrangers.

Le soutien des syndicats à la libre circulation des personnes est directement lié aux mesures d'accompagnement. Ainsi, des salaires suisses sont payés en Suisse. Ils protègent les employé-e-s contre le dumping salarial, et les entreprises contre la concurrence déloyale.

Il existe également un lien étroit entre la libre circulation des personnes et le partenariat social. Les conventions collectives telles que la CCT MEM sont un dispositif tout aussi important pour la protection des salaires et des conditions de travail. «La libre circulation des personnes n'est possible que grâce à un partenariat social efficace qui empêche le dumping salarial et la discrimination à l'encontre des travailleurs âgés», a déclaré Corrado Pardini, responsable Unia de l'industrie, lors de la conférence de presse.



## « Fonds d'Unia pour les entreprises en difficulté »

syndicaliste Trujic

**Et le respect du personnel ?** En raison de sa cure d'austérité, Novartis Stein n'avait pas de quoi offrir le repas de Noël. Goran Trujic et Unia volent à son secours.

L'usine de Stein joue un rôle-clé pour Novartis, le Crésus de la branche, au niveau mondial. C'est là que la plupart des médicaments sont fabriqués et les nouveaux traitements lancés, dont les futurs médicaments vedettes. Stein bénéficie autant de sa proximité des activités de développement du campus bâlois que de la qualité élevée de sa production. Ce qui est fabriqué localement satisfait aux normes des autorités chargées de la sécurité sanitaire aux quatre coins du monde.

Alors que la multinationale dépense sans compter sur son prestigieux campus, elle lésine à Stein. En 2017, elle est allée jusqu'à biffer pour des « raisons budgétaires » le repas de Noël du personnel. Une tradition à laquelle fait honneur chaque patron de PME suisse, par respect du personnel.

Or Goran Trujic, président de la branche Chimie et Pharma d'Unia, n'admet pas cet affront. Il a déjà prouvé

chez Johnson Controls, son précédent employeur, qu'il est possible de tenir tête à un employeur mesquin. En obtenant devant le Tribunal fédéral, pour ses collègues, le renflouement de leur caisse de pensions à hauteur de 12 millions de francs.

L'enjeu présent est moins pécuniaire que symbolique. Trujic, entre-temps mécanicien chez Novartis à Stein, est considéré comme le meilleur recruteur d'Unia dans l'industrie chimico-pharmaceutique. Personne ne parvient à convaincre autant de collègues d'adhérer au syndicat. Et il renonce aux primes prévues en pareil cas. « Vous n'avez qu'à dépenser cet argent pour les travailleuses et travailleurs », dit-il chaque fois à Unia.

L'heure s'y prête. Dans le passé, Trujic a déjà veillé à ce qu'une des équipes de football de l'entreprise porte des maillots d'Unia. Il organisera cette fois, d'entente avec ses collègues du

département, un repas de Noël au restaurant Schützen.

Quand les collègues s'étonnent de voir sur les tables des tracts syndicaux au lieu de biscuits de Noël, Trujic prend la parole. « Le syndicat Unia possède un fonds pour les entreprises en difficulté. J'ai le plaisir de vous signaler que ce soir, nos boissons sont sponsorisées par Unia. Et les membres du syndicat ne paieront pas non plus leur repas ». Tonnerre d'applaudissements dans la salle.

Ces applaudissements embarrassent les responsables hiérarchiques présents. Pour ne pas paraître mesquins à côté du syndicat, ils augmenteront leur contribution. Avec pour effet que malgré les « pressions aux économies », il y aura au bout du compte chez Novartis Stein un repas de Noël presque normal.

Pour mémoire: en 2017, Novartis a engrangé un bénéfice de 7,7 milliards de dollars, soit 15 % de plus que l'année précédente.



## 03A EDITORIALE



**CHRISTIAN GUSSET, Responsabile dell'industria chimico-farmaceutica di Unia**  
Gusset, classe 1970, diplomato libraio ed ex responsabile di marketing, ha ricoperto varie funzioni sindacali dal 2003 ad oggi. Ha due figli e vive con la famiglia a Berna.

## Unia modella il futuro. Rispondiamo alla rivoluzione digitale con l'iniziativa di perfezionamento «Passerella professionale 4.0».

Il settore industriale svizzero desta qualche preoccupazione. La responsabilità grava anche e soprattutto sulla Banca nazionale svizzera. Uno studio condotto dall'Università di San Gallo mostra che il franco forte ha cancellato 100 000 posti di lavoro nell'industria (cfr. p. 09A). Lo studio era stato finanziato da Unia e dall'associazione Swissmechanic: quest'associazione padronale si è finalmente unita alla posizione critica che Unia sostiene sin dall'abolizione del tasso minimo di cambio tra il franco e l'euro: la politica della Banca nazionale nuoce alla Svizzera!

### Dalla difensiva all'offensiva

Unia intende correggere questa situazione puntando sull'innovazione. Il settore Industria di Unia ha lanciato un'ampia offensiva di perfezionamento intitolata «Passerella professionale 4.0» (cfr. p. 16A). Il progetto gode del sostegno delle delegate e dei delegati di Unia, ma anche del Consiglio federale. La risoluzione adottata dai delegati Unia motiva come segue il progetto: «La diffusione di nuove tecnologie modifica i requisiti in materia di qualifica degli occupati. Le

competenze informatiche e la capacità di pensare in modo autonomo e all'interno di processi in rete acquistano maggiore importanza non solo per pochi specialisti, ma in tutti i comparti della produzione. I perfezionamenti possono essere utili soprattutto ai collaboratori specializzati cui viene affidato il controllo dei processi produttivi con l'assistenza di sistemi intelligenti. In tal modo viene valorizzato tutto il lavoro industriale».

### Riqualificare, non licenziare

Brigitte Martig, militante di Unia e rappresentante del personale della Novartis, spiega che proprio adesso le riqualifiche professionali consentirebbero di evitare licenziamenti alla Novartis a Basilea (cfr. p. 18A). Le premesse ci sarebbero tutte: insieme al taglio ai posti di lavoro la Novartis ha infatti annunciato anche la creazione di nuovi impieghi.

Uno sguardo alla fabbrica del futuro mostra che un'offensiva di perfezionamento è anche nell'interesse dei datori di lavoro (cfr. p. 14A). Ad oggi non è ancora dato sapere con certezza se le tecnologie digitali creeranno o cancelleranno posti di lavoro nell'industria svizzera. Una cosa è comunque certa: in tempi molto brevi trasformeranno il lavoro in modo radicale. Abbiamo bisogno della «Passerella professionale 4.0» per colmare la carenza di personale specializzato.

### Fatti, non parole!

Finora i rappresentanti dei datori di lavoro cui abbiamo presentato la «Passerella professionale 4.0» hanno reagito in modo molto positivo. Le trattative sul contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria MEM, appena iniziate, mostreranno una prima volta se i datori di lavoro vogliono far seguire i fatti alle loro parole. Il CCL dell'industria MEM è il contratto di riferimento dell'industria svizzera e funge anche da catalizzatore per il partenariato sociale nell'industria chimico-farmaceutica.

Nelle ultime trattative contrattuali nell'industria MEM avevamo raggiunto un traguardo storico: eravamo finalmente riusciti ad ancorare i salari minimi in questo CCL che vanta 80 anni di storia. Nelle prossime trattative Unia intende consolidare e ampliare questi salari minimi. I CCL innalzano il livello salariale generale: lo dimostrano anche le cifre pubblicate dall'Ufficio federale di statistica (cfr. p. 06A).

Christian Gusset

«Abbiamo bisogno della Passerella professionale 4.0 per colmare la carenza di personale specializzato.»

## 16A SINDACALISTA

## Offensiva di perfezionamento di Unia. Unia realizza la «Passerella professionale 4.0» per qualificare il personale nell'ottica della rivoluzione digitale e prevenire una carenza di manodopera specializzata.

«La formazione professionale è un fattore determinante per il successo e la competitività dell'economia svizzera». È questa la conclusione di uno studio dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia, che formula le seguenti constatazioni:

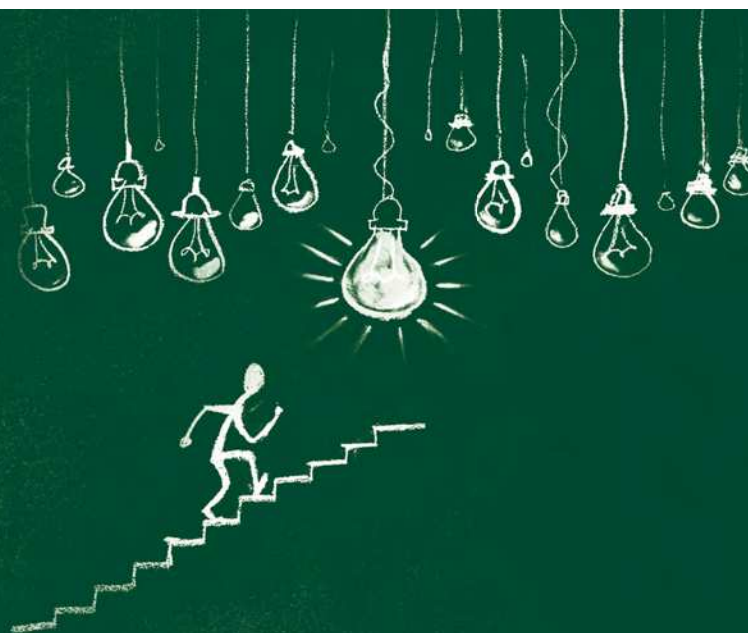
- gli Stati senza modelli di formazione incentrata sul mondo del lavoro riconoscono in misura crescente che i loro modelli di formazione a impronta scolastica non soddisfano le esigenze dell'economia. Occorrono soluzioni competitive, efficienti e incentrate sul mercato del lavoro. Il sistema di formazione professionale duale della Svizzera è un modello ideale e desta sempre più interesse a livello internazionale;
- due terzi dei giovani della Svizzera optano per la formazione professionale;
- è provato che nella maggior parte dei tirocini il rendimento lavorativo degli apprendisti supera i costi di formazione a carico delle aziende.

«Malgrado questi indiscussi vantaggi, la formazione professionale sta perdendo terreno nel management sempre più internazionale delle multinazionali svizzere», osserva Christian Gusset, responsabile dell'industria chimica e farmaceutica di Unia. «Eppure un ampliamento della formazione professionale rappresenterebbe lo strumento più efficace per qualificare il personale dell'industria nell'ottica dei requisiti dell'economia digitale e colmare la carenza di manodopera specializzata».

Nell'economia digitale la formazione professionale non deve essere limitata

alla fascia di età compresa tra i 16 e i 20 anni, ma proseguire nell'arco di tutta la vita attiva. Ecco perché Unia ha lanciato la «Passerella professionale 4.0». Il Consiglio federale ha accolto con favore il progetto di Unia e raccomanda alle parti sociali di darvi attuazione.

La Passerella professionale 4.0 è senz'altro attuabile nella pratica: ne è un esempio la Scuola tecnica di ABB, che già da anni propone a professionisti con una formazione tecnica e commerciale cicli di formazione e perfezionamenti riconosciuti a livello federale.



### Perdita di posti di lavoro dovuta alle automazioni

**Variazione delle percentuali di posti di lavoro altamente, mediamente e scarsamente qualificati in Svizzera, in Germania e nell'OCSE (dal 1995 al 2015, in punti percentuali)**



**I progressi tecnologici più recenti si fanno già sentire sul mercato del lavoro: i posti di lavoro con requisiti di qualifica medi, che implicano un'elevata percentuale di compiti ripetitivi, tendono a sparire. Particolarmente minacciati sono i lavori ripetitivi nella produzione e in ufficio. Cresce invece l'offerta di posti di lavoro altamente qualificati.**



## 17A ATTIVISTA

**Riqualificare, non licenziare!** La Novartis di Basilea mette in evidenza l'importanza che la Passerella professionale 4.0 potrebbe avere. «La cancellazione dei posti di lavoro deve essere coordinata meglio con la creazione di nuovi posti», rivendica la rappresentante del personale Brigitte Martig.

Lo scorso maggio la Novartis aveva annunciato l'intenzione di cancellare fino a 500 posti di lavoro a Basilea nell'arco dei prossimi anni. Al fine di mitigare l'impatto dell'annuncio choc, la multinazionale aveva comunicato simultaneamente la creazione di 350 nuovi posti di lavoro. Ma se nel frattempo i tempi e i modi dello smantellamento sono noti, le dichiarazioni e i piani relativi alla creazione dei nuovi posti di lavoro restano vaghi. Le modalità con cui la Novartis dà attuazione alle misure annunciate continuano a destare grande malcontento a Basilea.

I dipartimenti del personale e della comunicazione della Novartis lavorano strenuamente per tutelare l'immagine aziendale. Neanche essi riescono tuttavia a contenere il crescente malcontento che supera i confini aziendali. Il quotidiano Aargauer Zeitung ha denunciato il caso d'ingegneri licenziati in modo vergognoso al ritmo di uno l'ora: convocati individualmente in un edificio appartato, sono stati ricevuti dal loro capo e da una persona del servizio del personale. In poche parole, che il capo ha letto goffamente in inglese da un foglietto, il messaggio crudo era stato inequivocabile: «non abbiamo più bisogno di lei». Chi conosce l'azienda parla di un mondo di squali e di una cultura tipicamente americana del «hire and fire» della peggior specie.

Nel quadro di questi licenziamenti è stata ventilata l'ipotesi che la rappresentante del personale e militante di Unia Brigitte Martig avesse trasmesso alla stampa informazioni riservate. «Me era una notizia assolutamente infondata», puntualizza Martig. «Nella procedura di consultazione puntiamo sul dialogo costruttivo e cerchiamo soluzioni insieme all'azienda per scongiurare il maggior numero possibile di licenziamenti».

Martig interviene sulla base di una petizione lanciata da Unia, che gode di un ampio sostegno del personale. In breve tempo è stata firmata da 1165 dipendenti della Novartis. I firmatari chiedevano alla Novartis di realizzare la cancellazione fino a 500 posti di lavoro senza licenziamenti.

«La petizione è servita a qualcosa», dice Martig. Sottolinea che alcune delle proposte presentate dalle rappresentanze interne del personale saranno attuate. Ci saranno trasferimenti interni e prepensionamenti, ma anche un aumento dei posti a tempo parziale. «Il numero dei licenziamenti sarà decisamente inferiore a 500», commenta Martig.

Ma questi numeri non soddisfano ancora la rappresentante del personale. «Il potenziale di riqualifica non è ancora sfruttato appieno. Un piano chiaro sui tempi, i luoghi e i requisiti dei

nuovi posti di lavoro promessi consentirebbe di scongiurare un maggior numero di licenziamenti. Un simile piano farebbe convergere la cancellazione di posti di lavoro e la creazione di nuovi impieghi. Concretamente si tratterebbe di riqualificare il personale che perde il posto di lavoro in vista del nuovo impiego. Proprio come prevede la «Passerella professionale 4.0 di Unia».

Il piano sociale negoziato dalle rappresentanze interne del personale prevede termini di preavviso sufficienti per una simile procedura. Esso stabilisce infatti che i dipendenti interessati vengano informati con quattro mesi di anticipo del loro licenziamento e definisce un termine di preavviso di sei mesi. Se nell'arco di 10 mesi i dipendenti non trovano un posto all'interno del gruppo, devono lasciare l'azienda.



### Riqualificare i dipendenti invece di metterli alla porta.

Brigitte Martig, rappresentante del personale in ambito CIL, Felix Diem, vice-presidente della rappresentanza del personale in ambito CCL, e Goran Trujic, presidente dell'industria chimica e farmaceutica di Unia, consegnano la petizione a Thomas Boesch, capo delle risorse umane di Novartis Svizzera.

## 20A PROTAGONISTA



«Il fondo Unia  
per le aziende  
in difficoltà»

Il sindacalista Trujic

## Rispetto e stima per il personale? La Novartis di Stein non ha i soldi per la cena di Natale per «motivi di risparmio». Intervengono Goran Trujic e Unia.

Lo stabilimento di Stein svolge un ruolo di grande importanza per il gigante Novartis. Esso non produce solo gran parte dei medicinali, ma lancia anche la maggior parte dei prodotti innovativi, destinati a diventare campioni d'incasso. I punti di forza dello stabilimento sono la vicinanza alla ricerca e allo sviluppo del Campus di Basilea e l'elevato livello qualitativo della produzione in loco. I prodotti realizzati nello stabilimento di Stein soddisfano gli standard delle autorità del farmaco di tutto il mondo.

Ma se nel vicino Campus la multinazionale spende e sponde, a Stein lesina e risparmia. Alla fine del 2017, per «motivi di risparmio» cancella la cena di Natale del personale, una tradizione volta ad esprimere il rispetto e la stima per il personale diffusa in tutta la Svizzera.

Goran Trujic, presidente dell'industria chimica e farmaceutica di Unia, non vuole accettare passivamente questo affronto. D'altronde ha già dimostrato al

suo precedente datore di lavoro Johnson Controls di avere i numeri per opporsi a un datore di lavoro micagnoso: in quell'occasione era riuscito a ottenere di fronte al Tribunale federale ben 12 milioni di franchi di averi della cassa pensioni a favore dei suoi colleghi e delle sue colleghe di lavoro.

Questa volta la posta in gioco è sicuramente più contenuta in termini economici, ma ha un alto valore simbolico. Trujic, che ormai lavora come meccanico alla Novartis di Stein, è considerato uno dei migliori ambasciatori di Unia nell'industria chimico-farmaceutica. Nessuno è mai riuscito a convincere così tanti lavoratori ad aderire al sindacato come Trujic. Rinuncia sistematicamente ai premi che gli spetterebbero per il reclutamento di colleghi. «Utilizzate i soldi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori», è la sua motivazione ricorrente.

E adesso è arrivato il momento di utilizzare questi soldi. Trujic ha già fornito magliette targate Unia a una squadra di

calcio aziendale. Adesso, d'intesa con le sue colleghe e i suoi colleghi, organizza una cena natalizia nel ristorante Schützen.

Di fronte allo stupore delle colleghe e dei colleghi per i volantini sindacali disposti sul tavolo al posto dei classici biscotti natalizi, Trujic prende la parola. «Il sindacato Unia gestisce un fondo per le aziende in difficoltà. Ho il piacere di comunicarvi che questa sera le bevande sono offerte da Unia. Agli affiliati di Unia viene pagata anche la cena». Applauso scrosciante in sala.

Questo applauso mette sotto pressione i superiori presenti, che non volendo fare la parte degli avari di fronte al sindacato, alzano a loro volta il contributo per la cena. Alla fine, malgrado le «misure di risparmio» adottate alla Novartis di Stein, si riesce a organizzare una cena natalizia praticamente normale.

Un piccolo promemoria: nel 2017 la Novartis ha realizzato un utile di 7,7 miliardi di dollari, con un aumento del 15% rispetto all'anno precedente.



## 03 EDITORIAL

**CHRISTIAN GUSSET, Unia**

**Coordinator for the Chemical and Pharmaceutical Industry**  
Christian Gusset, born in 1970, qualified bookseller and former marketing manager, has worked in various roles at the trade union since 2003. He is father to two children and lives with his family in Berne.

## Unia is shaping the future. We are responding to the digital transformation of the economy with the «Career Bridge 4.0» further training initiative.

A look at the industrial sector of this country does not reveal a rosy picture. The Swiss National Bank bears a significant amount of responsibility for this state of affairs. According to a study by the University of St. Gallen, the strong Swiss franc has destroyed around 100,000 industrial jobs (see p.09). The study was financed both by Unia and the Swissmechanic association. At least this employers' association has finally seen what Unia has been criticizing since the minimum exchange rate between the euro and the Swiss franc was removed - that the policy of the Swiss National Bank is harmful to Switzerland!

### Offensive instead of defensive

Unia is responding to this miserable situation with innovation. Under the banner of «Career Bridge 4.0», we have started a major further training campaign in the industrial sector (see p.06). Both the Swiss Federal Council and the delegates of Unia are supporting the project. In their resolution, they explained the reasoning behind the project as follows: «*The spread of new technologies is changing the demands placed on employees with respect to their qualifi-*

*cations. Both IT expertise and the ability to think independently and within networked processes are becoming increasingly important – not just for a small number of specialists, but in all production areas. Further training is especially beneficial to specialist workers who are responsible for controlling production processes with the support of intelligent systems. The campaign will raise the standards of industrial work all round.* »

### Retraining instead of redundancies

Unia shop-floor and employee representative Brigitte Martig explains how professional retraining would be the right way of avoiding the redundancies currently planned at Novartis Basel (see p.18). This approach seems ideally suited to the situation - at the same time as the company is announcing redundancies, it is also announcing new recruitment plans.

A look at the operation of the future shows that employers should also be interested in a further training campaign (see p.14). At the current time, nobody can say with certainty whether digital technologies will create or destroy jobs in the Swiss industrial sector. The only certainty is that the world of work will change greatly and at a fast pace. And that projects such as Career Bridge 4.0 are needed in order to counteract the lack of skilled personnel.

### Actions instead of just words

In actual fact, the employer representatives to whom we have presented «Career Bridge 4.0» have responded very positively so far. The recently started negotiations on the collective employment agreement (GAV) for the MEM sector will now reveal for the first time whether actions will follow words. This is the most important employment agreement in the Swiss industrial sector and also has an influence on the direction of the social partnership in the chemical-pharmaceutical industry.

Unia managed to achieve a major breakthrough in the last GAV negotiations for the MEM sector. For the first time, we were able to incorporate minimum wages into an agreement reflecting on an eighty years tradition. During the new negotiations, Unia will be aiming to consolidate and improve these minimum wages. The fact that collective employment agreements increase overall wage levels is indicated by the figures of the Swiss Federal Statistics Office (see p.06).

Christian Gusset

## «Career Bridge 4.0 is needed to counteract the lack of skilled personnel»

## 16 SYNDICALIST

**Unia's further training campaign.** Unia has developed «Career Bridge 4.0» in order to qualify workers for the digital transformation of the economy and counteract the lack of skilled personnel.

«Occupational training is an important factor in Switzerland's attractiveness as a place to do business and the country's competitiveness.» This was the conclusion of a study by the Swiss Federal Office for Vocational Training and Technology. It asserts:

■ Countries without vocational training models are increasingly realizing that their school-based training models do not meet the needs of the economy. There is a need for competitive and efficient solutions which are, importantly, also focused on the labour market. Switzerland's dual system combining classroom education with practical work experience is an ideal model and is increasingly the subject of international focus.

■ Two thirds of young people in Switzerland aim to obtain a vocational qualification.

■ The productivity of the trainees has, in most training professions, been proven to exceed the cost of training to the company.

«Despite these undisputed benefits, vocational training is losing importance within the increasingly non-Swiss managements running Swiss corporations», says Christian Gusset, Coordinator of the Chemical and Pharmaceutical Industry at Unia. «This is despite the fact that increased vocational training efforts would be the best way to ensure that industrial workers are qualified for the requirements of the digital economy. And also to make good the lack of skilled personnel.»



In the digital economy, vocational training should not be restricted to the ages of 16 to 20 – it must instead take place on a lifelong basis. This is why Unia has launched Career Bridge 4.0. The Swiss Federal Council has welcomed the Unia project and is recommending that the

social partners implement it.

The ABB Technical School provides proof that a program like Career Bridge 4.0 can work in practice. The school has been offering Swiss recognised courses and further training to staff with technical and business qualifications for many years.

### Job losses due to automation

**Change in the proportions of jobs requiring high, moderate and low qualifications in Switzerland, in Germany and the OECD (1995 to 2015, in percentage points)**



**The latest technological advancements are already having an effect on the labour market – jobs with moderate qualification requirements, which consist of a large proportion of routine tasks, are increasingly falling by the wayside. Routine tasks in production and in the office are particularly under threat. On the other hand, the demand for highly qualified jobs is increasing.**



## 17 ACTIVIST

**Retraining instead of redundancies!** The importance of Career Bridge 4.0 is indicated by the example of Novartis Basel. «The redundancies must be better coordinated with the new recruitment», demands employee representative Brigitte Martig.

In May of last year, Novartis announced plans for up to 500 job cutbacks in Basel over the coming years. In order to present this bad news in a better light, the company announced at the same time plans to create 350 new jobs. We now know where and when the redundancies are expected to take place. Nevertheless, only vague information and plans about the new jobs being created have been provided. The way in which Novartis is going about handling the plans it has announced remains a significant cause of unrest at the site.

The HR and Communications departments of Novartis have a reputation for fiercely protecting the company's image. Even they, however, are finding it difficult to stop the growing unrest from becoming public news. The Aargauer Zeitung, a Swiss daily, has reported on engineers receiving their redundancy papers in an unworthy, impersonal manner. The report stated that they were called one at a time to a meeting with their manager and an HR representative in an out-of-the-way building on the Novartis campus. A prepared statement was coldly read off by the manager in English from a sheet of paper containing the following blunt message: «We don't need you any longer». Staff are talking about a «shark tank» mentality and a U.S. hire-and-fire culture, the likes of which have rarely been seen before in Switzerland.

It has been rumoured that staff representatives such as Unia employee representative Brigitte Martig have provided inside information to the press in relation to these announcements. «This is not the case», asserts Ms. Martig. «We aim to achieve a constructive dialogue during the consultation process and cooperate with the company in an endeavour to find solutions to prevent as many redundancies as possible.»

Ms. Martig does so with the backing of a Unia petition enjoying strong support among the workforce. Within a short period of time, 1,165 Novartis employees signed the petition. The supporters of the petition demanded that the planned cutbacks of up to 500 jobs should not involve redundancies.

«The petition has had a strong effect», says Ms. Martig. She points out that some of the suggestions proposed by in-house employee representatives have been implemented. There are now plans for internal transfers and early retirements as well as an increase in part-time employment. «There will be far less than 500 redundancies», says Ms. Martig.

Nevertheless, the employee representative is not satisfied with this arrangement. «The potential for retraining is not being exploited adequately. We

would be able to avoid more redundancies if there was a clear plan about where and when the promised new jobs will be created and what the requirements of these jobs will be. A plan like this would allow us to coordinate the job cutbacks with the new recruitment, i.e. employees who are losing their old jobs would be able to qualify for a new job through retraining. Just as the Unia Career Bridge 4.0 aims for.»

The social compensation plan, which the in-house employee representatives have negotiated, contains timewise sufficient leeway to follow this approach. It specifies that the employees affected will be informed about their redundancy four months ahead of time, followed by a notice period of six months. If employees cannot find a new position internally within 10 months, they must leave the company.



### Retrain employees instead of putting them on the street.

Brigitte Martig, Employee Representative for Individual Employment Agreements, Felix Diem, Vice-President of Works Council for GAV, and Goran Trujic, Chemical and Pharmaceutical Industry President of Unia, hand over the petition to Thomas Boesch, Head of HR at Novartis Switzerland.

## 20 PROTAGONIST



«Unia fund  
for companies  
in need.»

Union member Trujic

**Appreciation for the employees?** Novartis Stein didn't have any money for the annual Christmas dinner as a result of cutbacks. Goran Trujic and Unia come to the rescue.

The plant at Stein plays a crucial role in the worldwide activities of industry giant Novartis. Not only are the majority of drugs manufactured here, it is also the place where new drugs are launched - most of the company's future «blockbusters». Stein gets the nod because of its proximity to the development department on the Basel campus and the high production quality on site. The products produced here meet the standards of the world's drug administrations.

But while the company is not afraid to splash out on its fine campus, it holds the purse strings very tightly at Stein. Last year, it cancelled the annual Christmas dinner for the employees because of «cutbacks» - even though this is a tradition that every small business in Switzerland seems perfectly able to uphold.

There was no way that Goran Trujic, Chemical and Pharmaceutical Industry President of Unia, was going to let this 'slap in the face' pass. At his last

employer, Johnson Controls, he already proved that he knows how to defend the staff against miserly employers. Back then, he was able to secure no less than 12 million Swiss francs in pension funds for his colleagues before the Swiss Federal Court.

This time, the amount involved was less - but even more symbolic. Mr. Trujic, currently employed as a mechanic at Novartis Stein, has a reputation for being as the best Unia ambassador within the chemical-pharmaceutical industry. Nobody convinces more workers to join the union than he does. But he never accepts any of the bonuses to which he would be entitled for this work. He always tells Unia: «You can use the money for the benefit of the employees».

Now it was time for action again. Mr. Trujic had already made sure that one of the company football teams was equipped with Unia bibs. Now he went about organizing a Christmas dinner at

the Schützen restaurant in consultation with his colleagues from the department.

When the employees started wondering why there were trade union flyers on the tables instead of Christmas cookies, Mr. Trujic addressed the group. «The Unia trade union operates a fund for companies in need. I am delighted to inform you that your drinks will be sponsored by Unia this evening. All Unia members will also have nothing to pay for their meal.» There was thunderous applause in the room.

This applause placed the managers in attendance under pressure. They did not want to be outdone by the trade union and increased their contribution to the event. In the end, it was almost a normal Christmas dinner despite the «savings drive» at Novartis Stein.

By way of reminder: In 2017, Novartis generated a profit of 7.7 billion dollars, 15 percent more than in the previous year.