

Un avenir plein de promesses !

Unia lance l'apprentissage
pour adultes dans l'industrie

Page 8

La conseillère fédérale
Doris Leuthard à la Jour-
née du digital à Zurich.

Unia contre Syngenta

Un litige à 15 millions de dollars. Page 2

Innovation et sécurité

Nouvelle convention phare de la branche. Page 6



Les défis
du monde
numérique.
Et les réponses
des syndicats.

Le conflit entre capital et travail s’aggrave dans l’industrie numérique. Le syndicat Unia passe à l’attaque, en lançant avec les employeurs une offensive de formation (p. 08). Afin que la numérisation soit au service des gens. Et pas le contraire.

La passerelle professionnelle MEM 4.0 fait désormais partie intégrante de la plus grande CCT de l’industrie (voir p. 06). Hansruedi Meier, employé de Siemens, faisait partie de la délégation d’Unia, formée de 18 personnes, aux négociations. Il explique en p. 10 comment il a vécu les discussions acharnées avec les employeurs.

Quand les intérêts du personnel sont en jeu, le syndicat va au conflit s’il le faut. Dernier exemple en date: le conflit lié aux paiements de salaire et aux licenciements collectifs chez Syngenta (pp. 02–04). Je vous souhaite une stimulante lecture!

Corrado Pardini, responsable de l’industrie d’Unia, corrado.pardini@unia.ch

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Corrado Pardini
Rédaction et Design komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Annonces teresa.matteo@unia.ch
Photos keystone (p. 1), Fotolia (p. 5), SVV (p. 5 droite, Unia (p. 7), Stephan Wüthrich (p. 10), komform (autres)
Traduction Sylvain Bauhofer (français), Monica Tomassoni (italien), Karin Schranz Müller (allemand), Scott Translations (anglais).
Input Industrie Le journal pour les membres syndiqués de l’industrie paraît quatre fois par année. Tirage: 37000 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. 17.09.2018

© 2018 komform (www.komform.ch)



Question à 15
millions de dollars

Syngenta n’a pas versé une participation promise à ses employés pour l’année 2017. La représentation du personnel a donc chargé Unia de défendre leurs intérêts. L’affaire, où des millions sont en jeu, devrait être tranchée par les tribunaux.

Du jamais vu chez Syngenta, multinationale de l’agrochimie ayant son siège à Bâle. Le syndicat Unia a fait appel à l’Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail, sur mandat de sa représentation du personnel helvétique. La valeur du litige excède 2,5 millions de dollars.

Dans sa requête, le syndicat se réfère notamment à une séance organisée le 14 novembre 2016 par le géant avec l’organe de consultation de son personnel suisse. Sa reprise par ChemChina était imminente. Syngenta cherchait à jouer un double jeu: la corbeille de la mariée devait être attrayante pour l’acquéreur, mais il fallait également tranquilliser le grand public et les salarié-e-s: les changements seraient minimes lors de la reprise.

À cette séance, la direction de Syngenta a présenté le nouveau modèle d’intéressement du personnel (PSP). Depuis sa naissance en 2000, lors de la fusion des divisions agrochimiques de Novartis et d’AstraZeneca, tous les employés en Suisse avaient la possibilité d’acheter des actions Syngenta à hauteur de 5000 francs, dont l’employeur finançait au moins la moitié. Un geste d’une valeur de 2500 francs, pour encourager la loyauté du personnel.

Syngenta n’étant plus coté en bourse après le rachat par ChemChina, la direction voulait désormais transformer son modèle d’intéressement ouvert à tout le monde, indépendamment du salaire et de la marche des affaires,

« Nous avons
besoin d’Unia pour
continuer la
procédure. »

Michael Courvoisier
représentant du personnel
de Syngenta Suisse

en une participation générale aux bénéfices jusqu’à hauteur de 2%. Pour 2017 uniquement, année de transition, Syngenta s’engageait cependant à redistribuer un minimum de 15 millions de dollars dans tous les pays, montant qui correspond à ce que l’entreprise aurait investi dans l’ancien système d’intéressement. Pour la Suisse, chaque salarié recevait 1200 dollars.

Durant la procédure de consultation, la représentation suisse du personnel de Syngenta a exprimé son mécontentement et formulé des contre-propositions. Cependant Syngenta n’en a pas tenu compte et a confirmé à la commission à deux reprises par courriel, en décembre 2016, qu’il y aurait une distribution garantie pour 2017, en application du plan présenté à la séance du 14 novembre.

Le personnel de Syngenta s’attendait donc au début de 2018 au versement de ces 1200 francs. C’est alors que Syngenta, dont ChemChina avait finalisé le rachat depuis longtemps, a annoncé que la participation à l’exercice 2017 était biffée.

D’où le vif mécontentement du personnel – pas seulement sur les sites suisses, mais dans le monde entier. « Il y a clairement là une violation du principe de bonne foi », explique Tazuila Ngamiak, président de la représentation du personnel de Monthey et membre de la représentation suisse. « On nous a fait un grave affront. Le partenariat social ne peut pas fonctionner, si on ne peut pas se fier aux accords conclus et si l’entreprise revient sur ses engagements. »

Michael Courvoisier, représentant du personnel de Syngenta à Monthey et membre de la commission suisse, renchérit: « Pour obtenir ce à quoi l’entreprise s’est engagée, la représentation du personnel avait atteint les limites de ses possibilités. Nous avons donc besoin d’un syndicat fort pour continuer la procédure. »

Les audiences de conciliation feront des vagues dans le monde entier. Et si la proposition d’Unia aboutit, le personnel des autres pays où Syngenta est implanté pourrait aussi récupérer sa participation. Syngenta avait proposé au total, pour l’année 2017, une participation de 15 millions de dollars. ■

« Le partenariat
social repose sur
la bonne foi.
Syngenta a contre-
venu à ce principe
fondamental. »

Tazuila Ngamiak
président de la représentation du
personnel de Syngenta Monthey

1 600 000 000 dollars

Provisions constituées par Syngenta en 2017 pour les litiges en suspens aux États-Unis. Il en est résulté une perte de près de 100 millions de dollars. Et maintenant, Syngenta veut faire payer à ses employé-e-s sa mauvaise gestion, en biffant la participation promise pour l’exercice 2017.

12 000 000 francs

Somme que les avocats mandatés par Unia ont réclamée à Johnson Controls au nom de Goran Trujic, partie plaignante. À l’époque il ne s’agissait pas de salaire, mais d’avoirs de la prévoyance professionnelle. Trujic, entre-temps président de la branche Chimie et Pharma d’Unia, avait obtenu gain de cause devant le Tribunal fédéral, avec l’aide du syndicat. Johnson Controls avait dû verser rétroactivement 12 millions de francs à ses employés.



Les salaires suisses sont en péril

L'accord-cadre en discussion entre la Suisse et l'UE est crucial pour les travailleurs. Petit tour d'horizon en cinq questions et réponses.

1. Que veut l'accord-cadre ?
Comme la Suisse ne fait partie ni de l'UE, ni de l'EEE (Espace économique européen), elle a négocié au total 120 accords bilatéraux. Quand le droit européen évolue, ce qui est fréquent, il faut renégocier les accords. L'UE veut désormais instaurer un accord-cadre avec la Suisse, afin d'adapter les accords de façon dynamique et de régler plus rapidement les conflits.

2. Pourquoi l'accord-cadre est-il important pour la Suisse ?
Près de 55 % des exportations suisses sont destinées à l'UE. La Suisse a donc tout intérêt à entretenir des relations stables avec son principal partenaire commercial. Et les accords bilatéraux sont un gage de stabilité.

Part du total des exportations suisses destinées à l'UE en 2017, par branche	
Matières plastiques	76 %
Métaux	74 %
Véhicules	70 %
Industrie électrique	59 %
Industrie des machines	52 %
Instruments de précision	52 %
Produits chimiques et pharmaceutiques	50 %
Horlogerie	32 %
Total des exportations	53 %

Source: Administration fédérale des douanes AFD

3. Quel rôle la protection des salaires joue-t-elle dans nos relations avec l'UE ?
La libre circulation des personnes entre l'UE et la Suisse fait partie intégrante des accords bilatéraux.

Comme en Suisse le niveau des salaires est sensiblement plus élevé qu'en Europe, nos salaires sont mis sous pression dans un marché du travail libéralisé. Pour protéger les salaires suisses, les syndicats ont obtenu que des mesures d'accompagnement – prescriptions salariales, contrôles du marché du travail – soient introduites. Sans ces mesures, le peuple suisse n'aurait jamais accepté les accords bilatéraux.

4. Comment la protection des salaires a-t-elle fonctionné jusqu'ici ?
Le bilan est mitigé. Dans beaucoup de cantons et de branches, les contrôles du marché du travail laissent à désirer. Et là où des contrôles sont effectués, ils révèlent des abus éclatants. Plus de 10 % des entreprises contrôlées enfreignent les mesures d'accompagnement lorsqu'elles recrutent de la main-d'œuvre provenant de l'UE.

5. Qu'est-ce que l'accord-cadre a à voir avec les salaires suisses ?
Le Conseil fédéral avait toujours dit et répété que la protection des salaires constitue une « ligne rouge » et qu'elle n'est pas négociable. Or il a changé d'avis en août. Johann Schneider-Ammann, ex-président du conseil d'administration d'Ammann Group, veut rouvrir la discussion sur le délai d'annonce de huit jours, sur la fréquence des contrôles et les possibilités de sanctions, et laisser l'UE codécider sur l'interprétation de telles mesures. Là encore, l'intérêt de l'UE saute aux yeux : elle aimerait abolir toute protection des salaires suisses. Idem pour les patrons soucieux d'optimiser leur rentabilité, comme Magdalena Martullo-Blocher d'EMS Chemie.

Position d'Unia

- Unia a pour mission de protéger les intérêts et donc les salaires des travailleuses et travailleurs en Suisse.
- « En Suisse, des salaires suisses doivent être versés » : ce principe n'est pas négociable aux yeux d'Unia.
- Si le Conseil fédéral décide arbitrairement d'affaiblir la protection des salaires dans l'accord-cadre, Unia lancera le référendum pour que le peuple ait son mot à dire.

Économie globalisée : des chiffres révélateurs

Égalisation des salaires dans le monde

Salaire horaire d'ouvriers de production en **Chine** et au **Portugal** en 2005 et 2016, en dollars :

	2005	2016
Chine	1,2	3,6
Portugal	6,3	4,5



Question à l'avocat :
« Mon chef peut-il exiger de moi autant d'heures supplémentaires qu'il veut ? »

Evelyne T., laborantine chez Roche à Kaiseraugst

Philip Thomas, avocat d'Unia : si vous êtes soumise à une convention collective de travail (CCT) de l'industrie suisse, vous avez de la chance. Car elle précise combien d'heures supplémentaires vous devez effectuer, et comment elles seront rétribuées. Si vous n'avez qu'un contrat individuel, vos droits seront moins bien protégés. Selon la loi, les heures supplémentaires doivent être effectuées lorsqu'elles sont exigibles de bonne foi et nécessaires. Ce n'est pas le cas lorsqu'elles deviennent la règle, que la santé de la collaboratrice en souffre ou qu'elle ne parvient plus à assumer ses obligations familiales. Dans un cas concret, le Tribunal fédéral a jugé qu'on ne pouvait attendre d'un travailleur qu'il effectue au quotidien, durant une longue période, 1,6 heure supplémentaire. Il ne pouvait pas pour autant refuser d'emblée un tel travail, selon les magistrats. Il aurait dû effectuer ce travail conformément aux instructions données jusqu'à ce que les heures supplémentaires lui paraissent inacceptables, et le faire savoir à ce moment à son employeur. ■

« Le temps libre, c'est mieux sans son bureau. »
Les assureurs-maladie découvrent à leur tour les problèmes dus à la flexibilisation totale des horaires de travail. Unia exige depuis longtemps déjà une délimitation claire entre temps de travail et temps libre.

L'Association suisse d'assurances (ASA) a lancé une campagne d'affichage avec pour slogan « déconnecter – recharger ». L'interpénétration croissante du travail et des loisirs risque d'affecter la santé psychique. « L'obligation de rester constamment joignable et l'usage intempestif du smartphone peuvent conduire à des troubles du sommeil et donc à une récupération incomplète, perturber la vie de famille et, à plus long terme, provoquer des maladies psychiques comme la dépression et l'épuisement professionnel », prévient Georg Bauer, médecin du travail. Selon une étude due à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les maladies psychiques génèrent en Suisse un coût économique de 19 milliards de francs par an.

Unia exige par conséquent que le droit à la déconnexion soit inscrit dans les CCT. « Il est urgent de fixer les règles du jeu, pour ne pas laisser le travail empiéter davantage encore sur les loisirs », souligne Christian Gusset, responsable de la branche Chimie et Pharma. ■



Innovation et sécurité grâce à la nouvelle CCT MEM

La nouvelle CCT phare de l’industrie parvient à concilier des objectifs opposés. Par son approche résolument novatrice, elle renforce tant la sécurité sociale que l’économie.

Répartition équitable: Christine Lagarde, directrice générale du Fonds monétaire international (FMI), parle désormais en syndicaliste : « les inégalités se creusent dans beaucoup de pays. D’importantes questions se posent. Comment encourager une répartition plus équitable de la prospérité? Comment contrôler l’influence des technologies, des robots et des automates qui remplacent le travail humain? »

Réponse d’Unia : par des conventions collectives de travail (CCT). Dans les branches avec CCT, les salaires médians sont plus élevés, les inégalités salariales moindres et la sécurité sociale meilleure. Des études le montrent.

Les CCT sont par ailleurs des plateformes d’innovation et un facteur de sécurité professionnelle. La nouvelle CCT de l’industrie des machines, des équipements électriques et des

métaux (MEM), la principale de l’industrie suisse avec ses 100 000 assujettis, en est un bon exemple.

Acquis: la CCT MEM parvient de manière novatrice à accroître la sécurité dans la branche. Par ex. en combinant une meilleure protection contre le licenciement avec une offensive de formation continue.

En particulier, la nouvelle CCT sert de rempart contre les pressions salariales persistantes. Les chiffres de l’Office fédéral de la statistique (OFS) le confirment : les salaires MEM stagnent voire diminuent en Suisse, notamment dans les régions frontalières et aux dépens des jeunes actifs.

Les salaires minimums introduits dans la CCT en 2013 et légèrement augmentés en

2018 sont certes encore bas. Mais une prise de conscience est en train de s’effectuer, et ils jouent un effet stabilisateur sur la structure salariale, dont tous les revenus profitent. Alors que dans le passé l’exécution des salaires minimums laissait à désirer, la nouvelle CCT la rehausse considérablement. Toutes les entreprises soumises à la CCT font désormais l’objet de contrôles annuels visant à montrer si les salaires minimums sont respectés.



Jörg Braun, Franke Kaffeemaschinen AG, Claudia Marcandali, CCS Adaxys SA, Constantin Benoît, Constellium Sierre

CCT de branche de l’industrie et minimum légal : Comparaison des principaux points-clés

Grâce aux CCT négociées par Unia, les conditions de travail du personnel de l’industrie suisse dépassent de loin les exigences légales.

	Loi (CO)	CCT Industrie horlogère	CCT Chimie et pharma	CCT MEM
Salaire minimum	aucun droit	salaires minimums dans toutes les régions	aucun droit ; mais suppléments (en temps libre ou en espèces) prévus pour les heures supplémentaires ou le travail en équipes	trois régions de salaire minimum ; compensation automatique du renchérissement (seulement si renchérissement positif) ; contrôles indépendants des salaires minimums
Durée du travail	45 h/semaine	40 h/semaine	40 h/semaine	40 h/semaine
Vacances	20 jours/an	25–30 jours/an	27 ou 25–30 jours/an ; en plus 5 journées de pont	25 jours/an minimum
Protection contre le licenciement	1–3 mois	1–3 mois	délais de congé plus longs : 6 mois dès 45 ans et jusqu’à 12 mois dès 55 ans	délais de congé plus longs dès 55 ans ; examen de chaque cas de licenciement de travailleurs âgés
Formation continue	aucun droit	aucun droit	aucun droit	droit à la passerelle 4.0



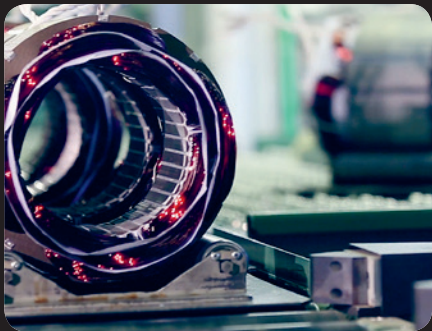
Commentaires: « faire confiance, c’est bien, vérifier, c’est mieux. Les pressions salariales sont fortes dans la branche MEM et les contrôles annuels des salaires sont importants pour les endiguer », explique Jörg Braun de Franke Kaffeemaschinen AG. Claudia Marcandalli de CCS Adaxys SA signale que dans son entreprise, il n’y avait plus eu d’augmentation de salaire depuis des années. Il lui paraît d’autant plus important de réintroduire dans la CCT la compensation automatique du renchérissement, afin que le pouvoir d’achat soit maintenu dans tous les cas.

Constantin Benoît de Constellium à Sierre souligne l’importance de mieux protéger les travailleurs/-euses plus âgés contre le licenciement : « je connais beaucoup de seniors ayant perdu leur emploi. Et 95 % n’ont pas retrouvé de travail à ce jour. »

Bilan: les délégué-e-s d’Unia ont adopté à l’unanimité la nouvelle CCT MEM, à leur conférence de branche. La nouvelle CCT phare de l’industrie redouble la pression dans tout le secteur. Les associations patronales vont devoir améliorer leurs CCT et renforcer le partenariat social : au profit de l’innovation et de la sécurité de demain. ■

Pour en savoir plus :

Stefan Haigner, Stefan Jenewein, Friedrich Schneider et Florian Wakolbinger : « Die Auswirkungen der Sozialpartnerschaft auf das Wirtschaftswachstum in offenen Volkswirtschaften », publication le 26 mars 2014.



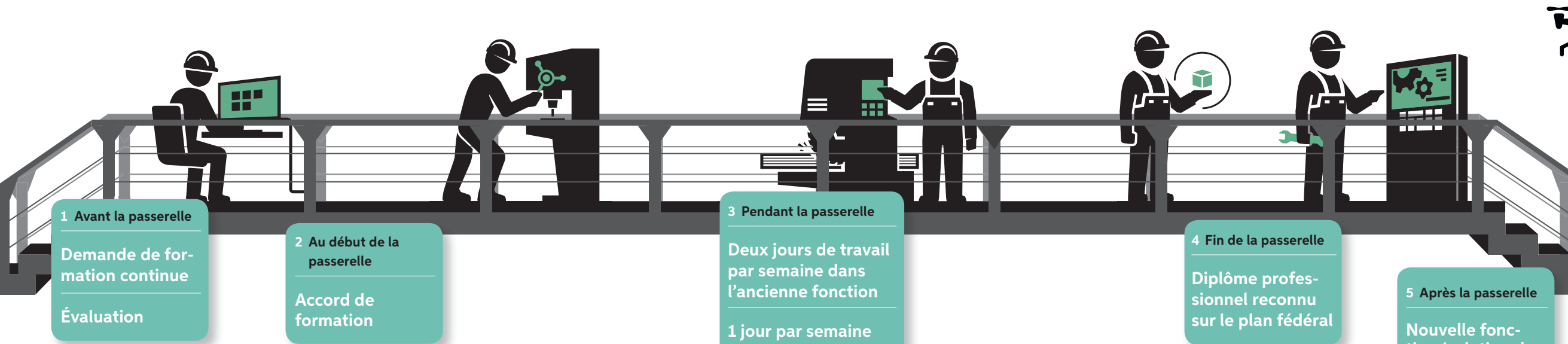
« Quand la coordination s’intensifie de 1 % dans le cadre du partenariat social, l’effet sur la croissance économique en Suisse est de l’ordre de 3 à 6 %. Au lieu de 1 % la croissance sera par ex. de 1,3 à 1,6 %. »

Une CCT forte renforce l’économie

Dans les années 90, les managers de la nouvelle génération ont voulu se débarrasser des CCT. Ils ont supprimé la compensation du renchérissement et les négociations salariales collectives avec les syndicats, remplaçant le terme partenariat social par « partenariat conventionnel ».

Depuis le début des années 2000, des études montrent régulièrement qu’un partenariat social fort est bon pour l’économie. Plus ses prestations de coordination s’avèrent étendues, et plus la croissance économique sera vigoureuse. Les principaux indicateurs d’une telle coordination sont les suivants :

- centralisation des négociations salariales ;
 - proportion élevée de salarié-e-s auxquels s’appliquent les CCT ;
 - institutionnalisation d’adaptations salariales automatiques ;
 - nature et étendue des pactes sociaux (comme la nouvelle passerelle professionnelle 4.0 de la branche MEM).
- La nouvelle CCT MEM fournit de manière exemplaire de telles prestations de coordination. Ce faisant, elle contribue à la croissance économique.



Passerelle pour l'avenir

Unia lance l'apprentissage pour adultes. Il figure déjà dans la CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux.

De quoi s'agit-il ? L'industrie suisse est confrontée aux défis suivants :

- 1. **Les employeurs déplorent la pénurie de personnel qualifié.** La génération du babyboom quitte le marché du travail. Or les nouveaux arrivants sont toujours plus rarement à la recherche d'un emploi dans l'industrie. L'industrie ne parviendra à remplacer qu'un quart des départs. Aujourd'hui déjà, la branche se heurte à une pénurie d'informaticiens, de techniciens et d'ingénieurs.
- 2. **L'industrie est en pleine révolution numérique :** la demi-vie des connaissances et des compétences diminue très vite. Les qualifications et les professions apprises deviennent obsolètes et d'autres sont recherchées.
- 3. **Troisièmement, le personnel âgé rencontre des difficultés croissantes sur le marché du travail.** Quiconque perd son job dans l'industrie n'a généralement aucune chance d'en retrouver un. Afin de remédier à la pénurie de personnel qualifié et de promouvoir les compétences

numériques – notamment parmi les travailleurs/-euses plus âgés : Unia a conçu la passerelle 4.0, l'apprentissage pour adultes. L'apprentissage à vie constitue le meilleur moyen de ne pas perdre son emploi.

Fonctionnement de la passerelle 4.0
Problème : l'actuel système de formation professionnelle comporte des lacunes. La formation professionnelle est fortement axée sur la formation initiale. Dès qu'on souhaite changer de domaine d'activité, les difficultés surviennent. Car quand on se forme ou se perfectionne à l'âge adulte, il faut pouvoir assurer ses arrières, a fortiori si l'on a une famille ou une hypothèque à rembourser.
Financement : la passerelle professionnelle est organisée comme association. Elle est financée par un fonds alimenté par des contributions des travailleurs et des employeurs (par ex. 0,1 % chacun des salaires), et par des fonds supplémentaires de la Confédération.
Sécurité : la passerelle professionnelle 4.0 prévoit qu'une personne travaille deux jours par semaine à son ancien poste, suit une journée de cours et travaille deux jours dans sa nou-

velle entreprise ou division. Les débouchés sont importants ici : tout le monde doit savoir qu'il y a quelque chose au bout de la passerelle.
Diplôme : la procédure d'accès à la passerelle professionnelle est dûment réglée : les personnes ou entreprises intéressées déposent une demande, en précisant leurs besoins de formation. L'association Passerelle professionnelle 4.0 et la Confédération examinent la requête. En cas d'évaluation fructueuse, un contrat de formation est signé entre l'entreprise, l'association et le ou la candidat(e). La formation ou la reconversion peuvent alors démarrer. Pour obtenir le diplôme, il faut réussir les examens finaux (volet pratique et volet théorique). Puis le transfert s'effectue dans la nouvelle entreprise ou division.

Mise en œuvre de la passerelle 4.0
La passerelle professionnelle 4.0 était une revendication majeure d'Unia, aux négociations sur la nouvelle CCT de la branche MEM. Et Unia a su s'imposer : l'apprentissage pour adultes fait son entrée, sous le nom « passerelle professionnelle MEM 4.0 », dans la CCT dont l'art. 50 dit notamment ceci :

Des études le montrent : les plus de 45 ans ont accès à une offre de formation réduite de 25 % par rapport aux plus jeunes. Or l'employeur a le devoir de préserver l'employabilité de son personnel.

- Les parties contractantes prévoient la mise en place de structures et d'instruments appropriés pour l'orientation et la formation des travailleuses et des travailleurs, afin de compléter les possibilités de formation initiale et continue existantes, pour que les compétences et de ce fait l'employabilité du personnel des entreprises affiliées à l'ASM répondent à l'évolution des besoins des professions MEM.
- La reconversion planifiée donne aux adultes ayant achevé une formation la possibilité de suivre une deuxième formation

dans un domaine professionnel nouveau ou fortement changé.

- La reconversion s'inspire du système dual de formation professionnelle suisse et conduit à un diplôme formel au niveau de formation professionnelle, formation professionnelle supérieure ou haute école spécialisée.
- Les personnes en reconversion et l'entreprise offrant ces postes de reconversion concluent un contrat de formation basé sur le contrat d'apprentissage pour la formation professionnelle initiale. La personne réorientée et l'entreprise envisagent de convertir le contrat de formation en un contrat de travail. ■

Bilan de Corrado Pardini, responsable de l'industrie d'Unia : « Avec la passerelle 4.0, nous révolutionnons la formation professionnelle. La société doit changer sa manière de voir. Dorénavant, la formation professionnelle n'aura plus lieu seulement entre 16 et 20 ans, mais entre 16 et 55 ans. »

Qu'en disent les experts ?
En avril 2018, deux mois avant son ancrage dans la CCT MEM, Unia a présenté la passerelle professionnelle 4.0 lors d'une conférence professionnelle.

Elle a connu un grand succès. Les propos des experts ayant participé à la conférence confirment la pertinence de l'apprentissage pour adultes.

Erik Haberzeth
professeur de formation professionnelle et continue à la Haute école pédagogique de Zurich :
« Nous pensons que les collaborateurs/-trices savent parfaitement quelles sont les compétences nécessaires. Je plaide donc pour une approche personnalisée de la formation continue, qui mise sur la participation des salarié-e-s. »

Reinhard Böckl
division Politique de formation et de qualification d'IG Metall, Francfort :
« On a besoin aujourd'hui d'une procédure agile, qui permette d'adapter plus rapidement les profils professionnels. Des qualifications supplémentaires sont ainsi proposées pour l'industrie allemande. Les travailleurs/-euses maîtrisent grâce à elles le réseautage numérique, l'intégration des processus et systèmes, ou la sécurité informatique. »

Hu Liang
département Formation de l'ambassade de Chine en Suisse :
« Le défi est de maintenir la formation professionnelle en phase avec les mutations du marché du travail, et donc d'identifier les métiers de demain. Cela suppose une collaboration renforcée entre les entreprises, les syndicats et les écoles professionnelles. »

« Unia fait un travail ingrat »

Unia a négocié avec Swissmem une CCT pionnière. Hansruedi Meier, représentant du personnel de Siemens, a pris part aux négociations.

Hansruedi Meier à propos...

... des négociations avec Swissmem : « il y a eu une poignée de main au début, et une autre à la fin. Dans l'intervalle, les négociations ont été dures et compliquées. »

... de son propre rôle aux négociations : « j'ai veillé à être un modèle de calme, pendant que d'autres s'énervaient. »

... de la passerelle professionnelle 4.0 : « c'est une situation gagnante à la fois pour les employeurs et les travailleurs. Moi-même, j'aimerais me perfectionner en robotique. C'est fascinant de pouvoir programmer et diriger les machines. »

... de l'industrie : « la numérisation est une réelle chance pour l'industrie suisse, qui doit créer une forte valeur ajoutée. »

1 Harmonie et fermeté

Hansruedi Meier a besoin d'harmonie, comme il le dit lui-même. Il déteste les disputes. Il écoute attentivement et recherche le contact visuel. Il accorde toute son attention à son interlocuteur, cherchant à comprendre la situation.

Les négociations entre les partenaires sociaux de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) ont duré cinq mois et huit séances. Il y avait autour de la table, d'une part, les employeurs de l'association Swissmem et, d'autre part, les syndicats Unia et Syna, Employés Suisse, la Société suisse des employés de commerce et l'Association suisse des cadres. « En fait, Swissmem et Unia ont été quasiment seuls à négocier, et les autres n'ont pratiquement joué aucun rôle », explique Meier. Avant d'ajouter : « On l'a bien vu : les employeurs ont un immense respect pour Unia, sinon ce succès aux négociations n'aurait pas été possible. »

2 Intérêts ou animosités

Unia a dû beaucoup lutter pour se faire ainsi respecter. Pour être exact, les négociations sur cette CCT avaient débuté cinq ans plus tôt, lors du conflit sur la CCT de 2013. Les négociations avaient failli échouer, car l'organisation Employés Suisse s'était ligüée avec les employeurs pour torpiller l'introduction de salaires minimums, revendication majeure d'Unia. « Je ne comprends pas qu'on puisse travailler les uns contre les autres par animosité personnelle, alors qu'il faudrait défendre ensemble les intérêts des salarié-e-s », explique Meier.

3 Un «collabo» et un «rustre»

Le journaliste Oliver Fahrni a relaté la trahison d'Employés Suisse dans un livre qui a fait grand bruit. On y lit ceci à propos de Stefan Studer, directeur d'Employés Suisse : « Un rustre. Il intervient toujours au mauvais moment et au mauvais endroit, pour dire ce qu'il ne faut pas ». Benno Vogler, alors président de cette association, n'est guère mieux loti : « un collabo. Il ne joue plus aucun rôle après avoir trahi la position commune des salariés ». Les employeurs aussi en prennent pour leur grade. Il est dit de Philip Mosimann, CEO du groupe Bucher, qu'il est toujours là « quand il s'agit de taper sur les syndicats ». Peter Dietrich, ancien directeur de Swissmem, est décrit en une phrase lapidaire : « ce n'est pas un partenaire social. »

La pilule était difficile à avaler, surtout si comme Meier on aime l'harmonie : au début, il ignorait même si Swissmem accepterait de négocier avec sa délégation d'Unia.

4 Rapports de forces et résultats des négociations

Or c'est le contraire qui s'est produit. « Cette controverse a aidé à profiler Unia et à redéfinir le partenariat social dans la CCT MEM », explique Meier. « Tout le monde a su qu'on ne plaisante pas avec Unia à propos des conditions de travail dans l'industrie. » Les rapports de force étaient différents dans le passé. Les employeurs de Swissmem se comportaient en patrons à la table des négociations, et les syndicats n'avaient qu'à dire « oui et amen ».

Les nouveaux rapports de force ont permis, lors des négociations, un résultat que Meier n'aurait jamais cru possible. « J'aurais été content qu'on parvienne à maintenir le statu quo dans la CCT. Donc à défendre les salaires minimums et à déjouer l'attaque contre la semaine de 40 heures. » En réalité, il n'y a eu que des améliorations dans la CCT !

5 Un travail ingrat et des tuyaux à connaître

« Unia accomplit un travail ingrat lors de telles négociations », explique Meier. Il aimerait que les gens qui bénéficieront de la nouvelle CCT en prennent conscience. Et aussi que la CCT constitue un important instrument de rééquilibrage social, avec de précieux acquis par rapport au minimum légal.

Meier admet avoir découvert aux négociations beaucoup de tuyaux utiles. Qu'il suffit parfois d'un clin d'œil pour se concerter. Qu'il peut être utile d'ignorer dans un premier temps une attaque ; car on parviendra à de meilleures solutions si tous les membres d'une délégation ont la possibilité d'exprimer, en toute liberté et franchise, leur opinion lors d'une pause. Ou encore qu'il faut parfois taper sur la table, et très fort ! ■

..... ? Pour en savoir plus

Les précédentes négociations sur la CCT de l'industrie MEM, déjà trépidantes comme un roman policier, ont fait l'objet d'un livre : Oliver Fahrni: Heavy Metall. Seismo-Verlag, Zurich 2014. 292 pages.



Les trajets pendulaires sont psychologiquement éprouvants et réduisent l'espérance de vie

Plus le domicile est éloigné du lieu de travail, plus les pendulaires s'exposent à une maladie psychique.

Les trajets pendulaires nuisent à la santé, et ce n'est pas qu'une impression. Les jours d'absence sont au moins 15 % plus élevés chez les personnes travaillant à plus de 50 kilomètres de leur domicile que chez celles dont les trajets professionnels n'excèdent pas 10 kilomètres. La caisse-maladie allemande AOK a calculé qu'en 2017, les pendulaires parcourant plus de

50 kilomètres pour se rendre au travail ont été absents en moyenne 3,2 jours pour maladie psychique – contre 2,9 jours pour celles ayant moins de 10 kilomètres à parcourir. La différence est imputable à un diagnostic de la classification internationale des maladies (CIM10) intitulé « réaction à un facteur de stress sévère, et troubles de l'adaptation ». Il a pour symptômes des réactions

dépressives et anxieuses, ainsi qu'un sentiment d'incapacité de gérer sa vie quotidienne. Les longs trajets professionnels sont psychologiquement éprouvants. Selon Helmut Schröder, qui a accompagné l'étude, un déménagement à proximité du lieu de travail peut faire chuter de 84 % la probabilité relative de manquer des jours pour cause de maladie psychique. ■



+ 7,4 %
Hausse du nombre d'heures d'embouteillages sur le réseau autoroutier en 2017 par rapport à l'année précédente.

En chiffres absolus:
25 853 heures. Ces chiffres ont été collectés par l'Office fédéral des routes (OFROU). La durée des bouchons dus aux accidents a également augmenté, passant de 2420 à 2504 heures (3,5 %).

Loyers: les écarts sont considérables

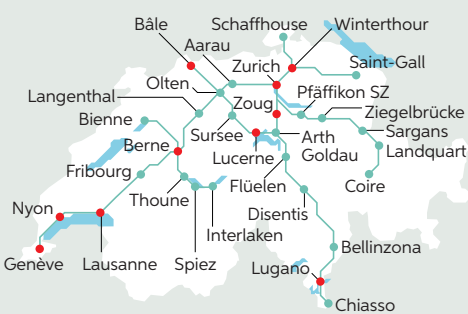
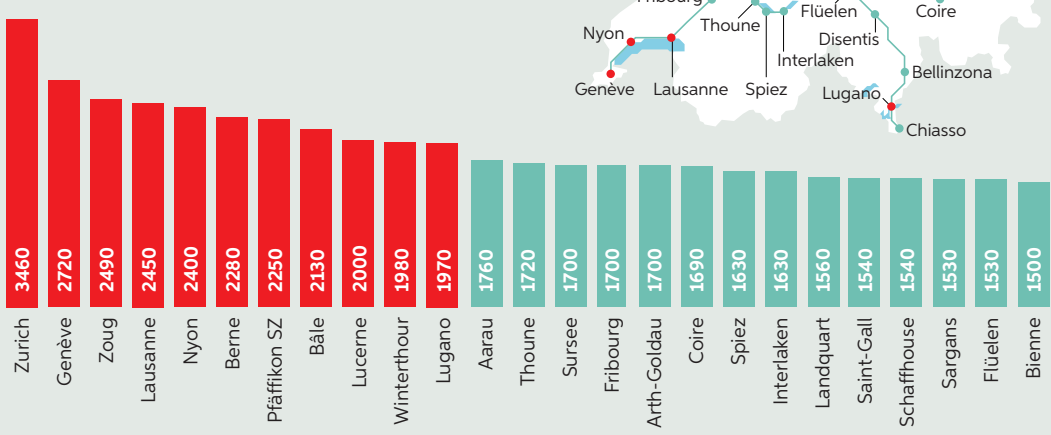
La mobilité pendulaire est rarement un choix: elle vise à faire des économies.

Quelques minutes de trajet en train peuvent faire une énorme différence au niveau du loyer, comme le montre une enquête réalisée par le portail immobilier en ligne Immoscout 24, en collaboration avec l'entreprise de conseil immobilier CIFI. Exemple: de la gare de Zurich, il n'y a que cinq arrêts jusqu'à Ziegelbrücke (GL). Le trajet dure 43 minutes. Les locataires y gagnent car à Ziegelbrücke, un 3,5 pièces de 80 m² revient en moyenne à 1380 francs par mois. À Zurich, un appartement équivalent coûterait 2,5x plus cher (3460 francs). ■

Loyer mensuel d'un 3,5 pièces d'une surface habitable de 80 m²

■ > 1800 francs
■ < 1800 francs

Graphique: dca
Source: Immoscout



La storia dei 15 milioni di dollari

Syngenta nega ai propri dipendenti la partecipazione promessa per il 2017. La rappresentanza del personale ha incaricato Unia di tutelare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. In ballo ci sono molti soldi.

Syngenta, il colosso agrochimico con sede principale a Basilea, è protagonista di fatti fino a poco tempo fa impensabili. Su incarico della rappresentanza del personale Svizzera, Unia adisce l'Ufficio federale di conciliazione incaricato di comporre i conflitti collettivi di lavoro. Il contenzioso supera i 2,5 milioni di dollari USA. Nel capo di accusa provvisorio il sindacato si richiama tra l'altro a una riunione dell'organo di consultazione del personale Svizzera del 14 novembre 2016, quando era imminente l'acquisizione di Syngenta da parte di ChemChina. Ma andiamo ai fatti. Syngenta ha provato a fare il doppio gioco: da una parte ha abbellito l'azienda per spingerne la vendita e dall'altra ha cercato di tranquillizzare l'opinione pubblica e i dipendenti, dichiarando che con l'acquisizione sarebbe cambiata solo la proprietà. In occasione della riunione dell'organo di consultazione, la direzione di Syngenta ha presentato il nuovo modello di partecipazione dei dipendenti. Da quando Syngenta era nata nel 2000 dalla fusione dei comparti agricoli di Novartis e AstraZeneca, tutti i dipendenti in Svizzera hanno avuto l'opportunità di acquistare 5000 franchi svizzeri di azioni di Syngenta, di cui almeno la metà finanziata direttamente da Syngenta.

«Eravamo arrivati a un punto morto e senza Unia non riuscivamo più a fare progressi».

Michael Courvoisier
responsabile del personale
Syngenta Svizzera

Il regalo di 2500 franchi puntava a garantire la lealtà dei dipendenti. Ma poi Syngenta ha deciso di convertire questo modello di partecipazione azionaria, aperto a tutti a prescindere dai livelli salariali e dai risultati economici, in una partecipazione generale agli utili fino al 2% dei profitti. Per l'anno di transizione 2017, Syngenta si è impegnata a distribuire ai dipendenti almeno 15 milioni di dollari in tutto il mondo. L'importo corrisponde all'esborso che l'azienda avrebbe avuto con il vecchio modello di partecipazione. In Svizzera tutti i collaboratori avrebbero dovuto ricevere 1200 dollari. Nella procedura di consultazione la rappresentanza del personale di Syngenta Svizzera ha espresso il suo disappunto e presentato controproposte. Syngenta non è entrata nel merito delle proposte, ma in due mail inviate nel dicembre 2016 ha confermato la partecipazione agli utili a favore dei dipendenti e assicurato che il programma sarebbe stato realizzato come illustrato in occasione della riunione dell'organo di consultazione del 14 novembre. Sulla base delle promesse ricevute all'inizio del 2018, i dipendenti di Syngenta si aspettavano pur sempre un versamento di 1200 franchi. Ma Syngenta, nel frattempo rilevata da ChemChina e non più quotata in borsa, ha fatto sapere che per l'anno 2017 la partecipazione sarebbe caduta del tutto!

Il clamore tra i dipendenti è stato grande – non solo negli stabilimenti svizzeri, ma in tutto il mondo. «Una chiara violazione del principio di buona fede», commenta Tazuila Ngamiak, presidente della rappresentanza del personale Monthey e membro della rappresen-

tanza del personale Svizzera. «Per noi è stato uno smacco. Senza fiducia negli accordi e senza rispetto degli obblighi, un partenariato sociale non può funzionare». Michael Courvoisier, rappresentante del personale di Syngenta Monthey, dichiara: «i nostri sforzi per ottenere ciò che l'azienda aveva promesso erano arrivati a un punto morto e non riuscivamo più a fare la differenza come rappresentanza del personale. Abbiamo bisogno di un sindacato forte per proseguire la procedura».

La rappresentanza del personale Syngenta Svizzera ha deciso d'incaricare Unia di occuparsi di questo grave caso di abuso di fiducia. La procedura di conciliazione tra Syngenta e Unia desterà scalpore in tutto il mondo. Se la richiesta di Unia verrà accolta, anche i dipendenti degli altri Paesi in cui Syngenta è attiva potrebbero riuscire a ottenere le partecipazioni cui hanno diritto. Complessivamente per l'anno 2017 Syngenta aveva promesso una partecipazione di 15 milioni di dollari. ■

«La buona fede è fondamentale per il partenariato sociale. Syngenta ha violato questo principio».

Tazuila Ngamiak
presidente dei rappresentanti
del personale Syngenta Monthey



Innovazione e sicurezza grazie al nuovo CCL

Il nuovo contratto principale dell'industria riunisce ciò che normalmente si esclude a vicenda. Grazie a un approccio innovativo, rafforza la sicurezza sociale, ma anche l'economia.

Giustizia distributiva: recentemente Christine Lagarde, direttore generale del Fondo monetario internazionale, ha usato parole che avrebbe usato anche una sindacalista: «la disuguaglianza sta crescendo in molti Paesi. Dobbiamo chiederci come promuovere una distribuzione più equa del benessere e come gestire l'influenza delle tecnologie, dei robot e degli automi che sostituiscono la forza lavoro umana».

La risposta di Unia è: ricorriamo allo strumento dei contratti collettivi di lavoro (CCL). Nei rami professionali coperti da un CCL i salari mediani sono più elevati, le disparità salariali minori e la sicurezza sociale maggiore. È quanto emerge da vari studi.

Nel contempo i CCL sono piattaforme per l'innovazione e la sicurezza nel mondo del lavoro. Ne è un esempio il nuovo CCL dell'in-

dustria metalmeccanica ed elettrica (MEM), il contratto più importante dell'industria svizzera, cui sottostanno 100'000 lavoratori.

Conquiste: con un approccio innovativo il CCL MEM aumenta la sicurezza dei lavoratori nel ramo. Ad esempio coniugando una migliore protezione contro il licenziamento per i lavoratori più anziani con un'offensiva di perfezionamento.

Il nuovo CCL ha soprattutto il merito di proteggere il ramo dalle forti pressioni sui salari. Le indagini dell'Ufficio federale di statistica dimostrano che i salari MEM ristagnano o addirittura si contraggono, soprattutto nelle regioni di frontiera o per chi inizia una nuova attività professionale.

I salari minimi introdotti nel CCL nel 2013 e leggermente aumentati nel 2018 sono

tuttora relativamente bassi. Ciononostante hanno un effetto sensibilizzante e stabilizzante sulla struttura salariale, a beneficio di tutti i redditi. Finora l'attuazione dei salari minimi era carente, ma il nuovo CCL la rafforza in modo rilevante. Adesso in tutte le aziende assoggettate al CCL viene introdotto un controllo annuale del rispetto dei salari minimi.



Jörg Braun, Franke Kaffeemaschinen AG, Claudia Marcandali, CCS Adaxys AG, Constantin Benoît, Constellium Sierre

I CCL settoriali dell'industria e la legge:

Punti chiave a confronto

Grazie ai contratti collettivi di lavoro negoziati da Unia, le condizioni di lavoro delle persone occupate nell'industria svizzera sono molto più vantaggiose di quanto previsto dalla legge.

	Legge (CO)	CCL orologeria	CCL chimica e farmaceutica	CCL MEM
Salario minimo	Nessun diritto	Salari minimi per tutte le regioni	Nessun diritto, ma supplementi e indennità per i turni sotto forma di tempo e denaro	Salari minimi per 3 regioni; compensazione automatica del rincaro (solo in caso di rincaro positivo); controlli indipendenti dei salari minimi
Orario di lavoro	45 ore/sett.	40 ore/sett.	40 ore/sett.	40 ore/sett.
Vacanze	20 giorni/anno	25-30 gg/anno	27 o 25-30 gg/anno e 5 giorni ponte	25 gg/anno minimi
Protezione contro il licenziamento	1-3 mesi	1-3 mesi	Termini di preavviso più lunghi: 6 mesi dai 45 anni e 12 mesi dai 55	Termini di preavviso più lunghi dai 55 anni e verifica di ogni licenziamento di lavoratori più anziani
Perfezionamento	Nessun diritto	Nessun diritto	Nessun diritto	Diritto alla Passerella 4.0

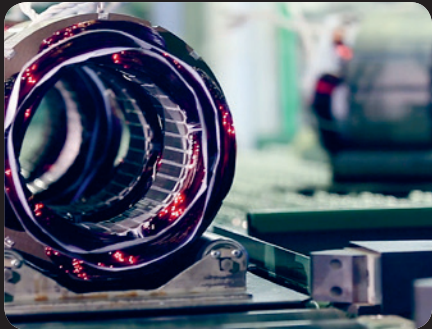


Commenti: «fidarsi è bene, controllare è meglio. Nell'industria MEM le pressioni salariali sono notevoli e i controlli salariali annuali rappresentano una misura importante per contrastarle», commenta Jörg Braun di Franke Kaffeemaschinen AG. Claudia Marcandali di CCS Adaxys AG conferma che nella sua azienda i controlli dei salari minimi non sono più stati organizzati da anni. Attribuisce pertanto grande importanza alla compensazione automatica del rincaro nel CCL, a garanzia del mantenimento del potere di acquisto.

Constantin Benoît di Constellium Sierre sottolinea l'importanza della protezione contro il licenziamento per i lavoratori più anziani: «conosco tante persone che hanno perso il posto di lavoro in età avanzata. E il 95% di loro non ha ancora trovato un nuovo posto».

Conclusioni: in occasione della Conferenza professionale del ramo i delegati di Unia hanno approvato all'unanimità il nuovo CCL MEM. Il nuovo contratto principale dell'industria aumenta le pressioni sulle associazioni padronali di altri rami industriali, affinché migliorino a loro volta i CCL e il partenariato sociale. Nell'interesse dell'innovazione e della sicurezza future. ■

Per saperne di più
Pubblicazione del 26 marzo 2014 dedicata alle conseguenze del partenariato sociale sulla crescita economica nelle economie aperte, di Stefan Haigner, Stefan Jenewein, Friedrich Schneider e Florian Wakolbinger (solo tedesco).



«Se i servizi di coordinamento di un partenariato sociale aumentano dell'1%, la crescita economica della Svizzera registra un incremento del 3-6%, passando ad esempio dall'1% all'1,3-1,6%».

Un CCL forte rafforza l'economia

Negli anni Novanta una nuova generazione di manager ha iniziato a limare i contratti collettivi di lavoro. Hanno cancellato dai contratti collettivi la compensazione del rincaro e la contrattazione collettiva con i sindacati e sostituito l'espressione «partenariato sociale» con «partenariato contrattuale».

Dall'inizio del nuovo millennio vari studi dimostrano che un partenariato sociale forte è nell'interesse dell'economia. La crescita economica aumenta quando i servizi di coordinamento di un partenariato sociale sono ampi. Gli indicatori di un simile coordinamento sono:

- la centralizzazione delle trattative salariali
 - un'elevata percentuale di occupati che sottostanno ai contratti collettivi di lavoro
 - l'istituzionalizzazione degli adeguamenti salariali automatici
 - l'estensione e il tipo dei patti sociali (ad esempio la nuova Passerella professionale 4.0 nell'industria MEM)
- Il CCL MEM fornisce questi servizi di coordinamento in modo esemplare e in tal modo contribuisce alla crescita economica.

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
jesus.fernandez@unia.ch

Unia Région Fribourg

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

Unia Région Genève

Chemin Surinam 5
1203 Genève
Tél. 0848 949 120
alessandro.pelizzari@unia.ch

Unia Région Neuchâtel

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

Unia Région Transjurane

Rue des Moulins 19
2800 Delémont
Tél. 0848 421 600
transjurane@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

La force collective dépend de notre nombre.

Devenez maintenant membre d'Unia!

Plus on est nombreux, plus les choses vont bouger.

☐

J'adhère au syndicat Unia.

☐

Veuillez m'envoyer du matériel d'information.

Nom

Prénom

Rue

NPA / localité/ pays

Date de naissance

Téléphone

Adresse e-mail

Profession

Entreprise

Apprenti-e du au

Langue de correspondance ☐ D ☐ F ☐ I ☐ Esp ☐ Port

Langue maternelle

Nationalité

Permis de séjour ☐ B ☐ C ☐ G ☐ L

Compte bancaire / Compte postal (No)

Nom de la banque

Lieu / date

Signature



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



B

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse



Syndicat Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Berne 15



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