

Crise de couple!

Europe, Helvetia et la question brûlante des salaires.

Page 2



Compensation du renchérissement

Pourquoi elle est si importante.
Et pourquoi ce n'est pas suffisant. Page 6

Grève!

L'égalité piétine. Les femmes en ont assez d'attendre. Page 8

Parlons d’argent

Dans le présent numéro, beaucoup de choses tournent autour de l’argent.

Il y a des thèmes plus amusants que l’argent. Voilà pourquoi nous faisons cette fois une incursion dans le monde des légendes (page 4A). L’argent est pourtant un sujet incontournable en économie. Premier syndicat de Suisse, Unia s’engage pour que les travailleurs/-euses reçoivent des salaires équitables.

Comme le coût de la vie est plus bas à l’étranger qu’en Suisse, il faut protéger nos salaires face à l’Europe. Or ces garde-fous sont actuellement en péril (voir pp. 2A et 3A).

Pour que les salaires suisses suivent les gains de productivité, Unia mène chaque année des négociations salariales avec les employeurs. Dans l’industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, la situation est plutôt confortable : grâce à la compensation automatique du renchérissement (p. 6A). Le renchérissement officiel renvoie toutefois une image trompeuse des faits (p. 7A).

L’égalité des sexes ancrée dans la loi est également trompeuse. À quoi le voit-on? Aux salaires... (p. 8A).

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie
Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Corrado Pardini
Rédaction et Design komform GmbH,
Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Annonces teresa.matteo@unia.ch
Photos Adobe Stock (p.1A, p.2A), WikiArt (p.4A),
Arkivi-Bildagentur (p.4A), zvg (p.8A, p.12A),
shutterstock (p.5A, p.7A, p.15A), Manuel Friedrich
(p.9A), Stefan Wermuth (p.10A), 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: 45000 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.

11.3.2019

© 2019 komform (www.komform.ch)



Que personne ne touche à notre protection des salaires!

Nous les syndicats, nous voulons un accord-cadre avec l’UE. Mais pas à n’importe quel prix, souligne Corrado Pardini.

Nous les syndicats, nous préconisons des relations stables, dûment réglées et approfondies avec l’UE. Nous sommes clairement favorables à la libre circulation des personnes. Cela suppose toutefois une protection efficace des salaires. Il s’agit pour nous d’un prérequis non négociable. Or le présent accord-cadre institutionnel reste muet sur la protection des salaires. Nous saluons par conséquent la décision du Conseil fédéral de ne pas le ratifier en l’état.

Pourquoi la protection des salaires est-elle si importante? Les salaires suisses sont les plus élevés d’Europe. C’est une bonne chose pour nous. Nous avons donc lutté pour les mesures d’accompagnement (FlaM). Elles évitent que des entrepreneurs cupides ne fassent travailler en Suisse des collègues étrangers à des salaires de misère. En faisant jouer la concurrence pour remporter les marchés. Nous contrôlons la situation. Lors d’un contrôle sur cinq, nous constatons des abus et nous intervenons. Voilà pourquoi les FlaM sont un modèle de réussite. Elles permettent en général de prévenir le dumping.

La question européenne est à l’heure actuelle le défi majeur pour l’avenir de nos emplois et de nos salaires.

C’est précisément ce qui dérange certaines multinationales et les idéologues néolibéraux. Ils aimeraient depuis longtemps abolir la protection des salaires et les contrôles. Et à présent, ils cherchent à torpiller la protection des salaires par le biais de l’accord-cadre avec l’UE.

Un accord-cadre est utile, car des adaptations dynamiques de nos relations aux développements récents deviennent ainsi possibles.



Or bien des choses ne figurent pas dans l’accord-cadre, car elles ne regardent que nous en Suisse. À l’instar des FlaM. Il ne faut pas y voir de l’entêtement syndical, ou la préservation jalouse de privilèges. C’est bien simple : nous avons non seulement les plus hauts salaires, mais aussi les prix, les loyers et les primes d’assurance-maladie les plus élevés. Si la protection des salaires devait passer à la trappe, nos salaires subiraient d’énormes pressions. Or qui paierait ensuite nos loyers? Et le médecin? Sans protection des salaires, pas de prospérité et pas de paix sociale.

Quiconque cherche à imposer ce mauvais accord-cadre rendra à coup sûr le peuple europhobe. Le Conseil fédéral n’a pas signé. À juste titre. Il faut à présent garder la tête froide et rallier des majorités durables à de bonnes solutions.

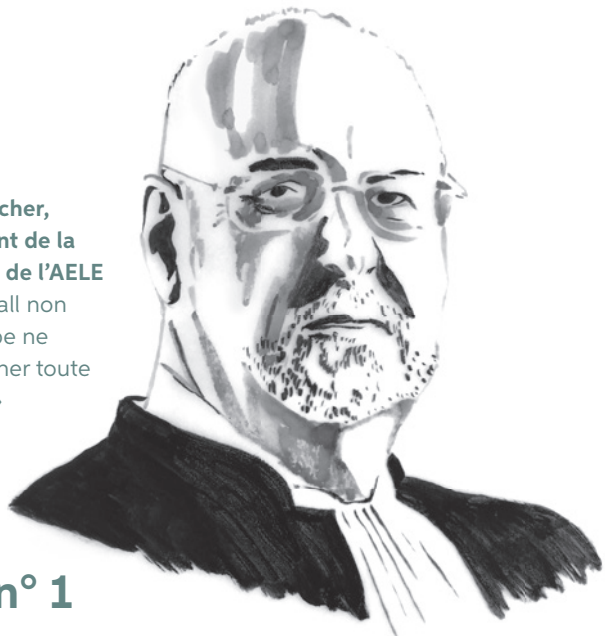
Nous voulons un accord-cadre. Nous voulons la libre circulation des personnes. Mais nous tenons à décider seuls du niveau de nos salaires. L’UE finira tôt ou tard par le comprendre. Dans l’UE aussi, une vive querelle oppose les partisans des idées néolibérales aux gens raisonnables. Nous sommes pour une Europe misant sur l’humain, au lieu de se focaliser sur les seuls profits. Nous luttons avec nos collègues des autres syndicats européens pour une Europe sociale! Les FlaM, nous disent nos amis européens, pourraient un jour faire des émules dans toute l’Europe.

Corrado Pardini est conseiller national socialiste et responsable de l’industrie d’Unia: corrado.pardini@unia.ch

« Indigne d’une démocratie! »

Trois appréciations d’Unia sur l’accord-cadre institutionnel avec l’UE – et ce qu’en dit l’expert en droit Carl Baudenbacher*.

Carl Baudenbacher, ancien président de la Cour de justice de l’AELE
« Dans le football non plus, une équipe ne peut pas désigner toute seule l’arbitre. »



Appréciation n° 1

Le présent accord-cadre institutionnel met en péril tout l’édifice des mesures d’accompagnement. À l’avenir, ce n’est plus la Suisse mais l’Union européenne qui déciderait si les mesures d’accompagnement sont autorisées et conformes ou non au principe de proportionnalité.

Carl Baudenbacher : l’accord-cadre renferme des dispositions très étranges sur le règlement des litiges. Formellement, un tribunal arbitral paritaire sera compétent. Or dans presque tous les cas envisageables, ce tribunal arbitral devrait demander à la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) une interprétation faisant autorité, qu’il lui faudrait reprendre dans la pratique. Et comme la CJUE est le tribunal de la partie adverse, elle n’est pas impartiale. Dans le football non plus, une équipe n’a pas le droit de désigner seule l’arbitre. Le tribunal arbitral n’est donc pas indépendant, il s’agit d’un simulacre de tribunal. Les syndicats ont reconnu à juste titre que des problèmes de souveraineté se posaient.

Appréciation n° 2

Après un délai transitoire de trois ans, la Suisse devrait reprendre la directive concernant le détachement de travailleurs de l’Union européenne. Par la suite, les conditions-cadres de la libre circulation des personnes seraient du ressort de l’UE – et non plus de la Suisse.

CB : la directive relative au détachement de travailleurs ferait dès lors partie de l’accord externe conclu entre la Suisse et l’UE. La CJUE devra ensuite impérativement intervenir non seulement quand le droit européen est directement concerné, mais aussi quand l’enjeu relève de cet accord externe et donc repose sur le droit européen. En vertu de l’art. 4, paragr. 2 de l’accord, il suffit que des notions de droit de l’UE soient « impliquées » pour que s’applique la jurisprudence de la CJUE. Autrement dit, la CJUE se prononcerait sur les mesures d’accompagnement après l’expiration du délai transitoire.

Appréciation n° 3

L’accord-cadre est bien plus défavorable à la Suisse que l’aurait été l’accord sur l’EEE.

CB : Entièrement d’accord! Le simulacre de tribunal s’inspire des traités conclus par l’UE avec les États post-soviétiques, soit la Géorgie, la Moldavie et l’Ukraine. Il s’agissait d’aider ces pays à instaurer la démocratie, l’État de droit et l’économie de marché. D’où l’approche paternaliste de la CJUE. Ce n’est guère acceptable à l’égard d’une aussi ancienne démocratie que la Suisse, offrant de solides garanties liées à l’État de droit, et de surcroît leader mondial dans des domaines comme l’innovation, la compétitivité et la politique sociale. Je ne m’explique pas que le Conseil fédéral ait pu s’engager sur cette voie.



* À propos de l’auteur

Carl Baudenbacher a été président entre 2003 et 2018 de la Cour de la justice de l’AELE, soit le tribunal des trois États membres de l’AELE que sont la Norvège, l’Islande et le Liechtenstein. Cette institution a pour tâche de veiller, conjointement avec la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE), à l’application uniforme du droit dans tout l’Espace économique européen (EEE). Depuis qu’il a quitté ce poste, Carl Baudenbacher travaille comme juge arbitral et consultant indépendant.

Protagonistes du conflit salarial

Europe et Helvetia ont des mythes fondateurs très différents.



Qui est Europe?

Le mythe grec d'Europe raconte la naissance du continent européen. Il y a 3 000 ans, une ravissante princesse phénicienne s'appelant Europe vivait avec ses parents dans un vaste palais. Après avoir entendu parler de sa beauté Zeus, le maître de l'Olympe, a voulu la connaître au plus vite. Zeus a eu une idée : il savait qu'Europe aimait les animaux. Il a donc pensé qu'en se transformant en majestueux taureau blanc, il parviendrait à séduire Europe. La princesse a bien entendu été intriguée à la vue d'un animal aussi imposant. Le taureau s'est couché et a attendu qu'elle s'approche. Quand

Europe s'est assise sur son dos, le taureau – qui était en réalité Zeus – s'est brusquement levé et a pris la fuite. Europe a crié au secours, sans comprendre ce qui lui arrivait. Mais elle s'est rapidement calmée. Elle a saisi le taureau par les cornes et a cessé d'avoir peur. Le lendemain, ils ont atteint un rivage de Crète. Le taureau a montré à Europe l'endroit où il comptait vivre avec elle, et s'est transformé en prince charmant. Europe est aussitôt tombée amoureuse de Zeus, qui lui a donné l'immortalité. Ils ont eu trois fils, Minos, Rhadamante et Sarpédon, et la contrée où ils vivaient a reçu plus tard le nom de la princesse Europe.



Et qui est Helvetia?

Helvetia est une figure allégorique féminine, personnifiant la Confédération suisse. Ce nom latin, qui vient d'une lointaine peuplade, désigne également la Suisse. Helvetia est bien plus jeune qu'Europe. Elle a fait son apparition en 1642, comme allégorie géographique, dans la Topographia Helvetiae de Matthäus Merian. La variante politique a suivi en 1672, dans une pièce de théâtre de Johann Caspar Weissenbach. Cet auteur a créé, avec des peintres actifs au même moment, une nouvelle entité symbolisant la Confédération à une époque de fortes tensions, principalement entre Réformés et Catholiques. La figure d'Helvetia témoignait de la nouvelle assurance des Confédérés et de leur aspiration à la souveraineté, alors que le Saint-Empire romain germanique avait accordé aux cantons, dans le Traité de paix de

Westphalie (1648), la liberté et un statut juridique particulier. Helvetia s'est imposée comme allégorie de la Suisse au 19^e siècle, avec l'éveil du sentiment national. Le jeune État fédéral créé en 1848 l'a fait figurer sur les pièces de monnaie et les timbres, et ce motif s'est répandu tant sur les monuments que sur les cartes postales, renforçant le consensus national. ■

Source : Wikipedia

..... ?
Une question d'identification
Comme figure d'identification, Helvetia a aidé à surmonter le conflit entre catholiques et protestants. A-t-on besoin d'une nouvelle figure d'identification pour régler le litige sur les salaires entre l'Union européenne et la Suisse? Et si oui, laquelle?

« C'est à l'Europe d'améliorer sa protection des salaires, pas à la Suisse de brader la sienne! »

C'est ce qu'a déclaré à Input Industrie Rudy de Leeuw, président de la Confédération européenne des syndicats (CES). Il souligne ainsi que la Suisse ne doit pas céder au chantage de Bruxelles et à sa politique résolument libérale. Et qu'Unia doit continuer de combattre l'accord-cadre institutionnel, afin que des salaires plus équitables voient le jour en Europe. ■

« Nous sommes très inquiets de la tournure que prennent les négociations de l'UE sur un accord-cadre avec la Suisse. »

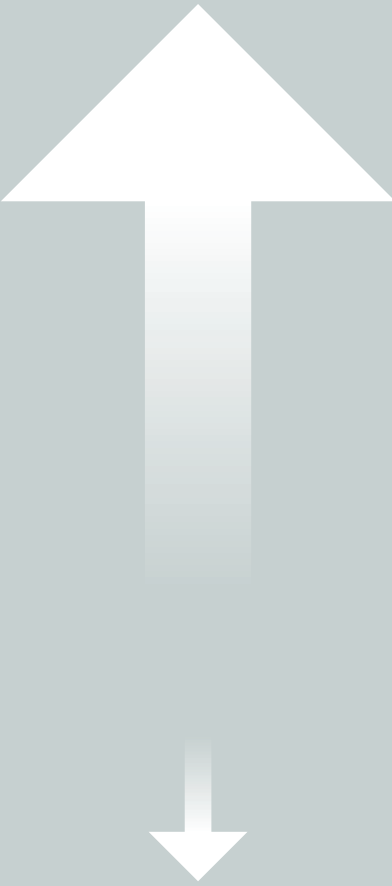
Les syndicats allemands et la Confédération européenne des syndicats sont directement intervenus auprès de Jean-Claude Juncker, président de la Commission européenne. ■

Liaisons dangereuses : attaque lancée par Jean-Claude Juncker, président de la Commission européenne, contre Simonetta Sommaruga.



+12%

Hausse du patrimoine des milliardaires en 2018.



-12%

Contraction du patrimoine de la moitié la plus pauvre de la population en 2018.

Source : Oxfam



La robotisation voulue par le capital menace la classe moyenne

Les inégalités se creusent, prévient l'économiste « star » Lord Adair Turner.

« Les progrès technologiques conduiront à une répartition toujours plus inégalitaire de la fortune et des revenus – à une société dominée par une minorité de très hauts revenus », a souligné Lord Turner dans une interview accordée au Tages-Anzeiger. Avant d'ajouter : « à l'avenir, le secteur des services sera le principal pourvoyeur d'emplois et proposera surtout des activités mal rémunérées, qu'il n'est pas encore possible d'automatiser. La classe moyenne aura disparu. On constate déjà que les perdants de la mondialisation grognent, voire protestent et se soulèvent – il suffit de penser à l'élection de Donald Trump, au Brexit ou au mouvement des gilets jaunes en France. Mais cela ne conduit pas nécessairement à des changements sociaux et à une répartition plus égalitaire du pouvoir. D'où la question logique : voulons-nous vraiment d'une telle fraction sociale? »

Adair Turner ne se contente pas d'une analyse, mais formule des revendications concrètes. « Les forces conservatrices doivent se faire à l'idée que dans un monde du travail largement automatisé, le libre-marché ne rétribuera plus suffisamment le travail humain. Nous aurons besoin de lois qui fixent des salaires minimums voire, le cas échéant, un revenu de base. » ■

Hausse automatique des salaires

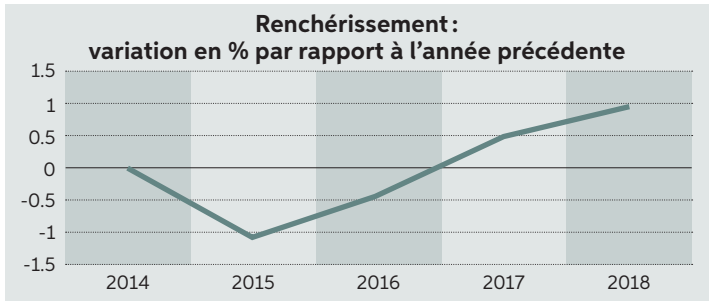
Les salaires minimums de la branche MEM ont augmenté automatiquement de 1,2 % à partir de 2019. Grâce à Unia.

Dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), les salaires minimums ont été automatiquement adaptés au renchérissement, pour la première fois. À compter de janvier, ils ont été revalorisés de 1,2 %, sur la base de l'indice du mois d'octobre 2018.

Dans la région de Suisse où le coût de la vie est le plus élevé, qui comprend les cantons de Zurich, Genève et Schaffhouse, certains districts schwyzois, argoviens et vaudois, le salaire minimum de la main-d'œuvre qualifiée atteint désormais 4197 francs au lieu de 4150. C'est une bonne nouvelle pour tous les salariés : car les salaires minimums ont généra-

lement un effet d'entraînement sur les rémunérations effectives, pour éviter tout écrasement de la hiérarchie des salaires.

Manuel Wyss, responsable de l'industrie MEM d'Unia : « c'est une percée importante. Il faut maintenant veiller à ce que d'autres CCT reprennent la compensation automatique du renchérissement. »



Manuel Wyss pense notamment à la branche Chimie et Pharma, à l'industrie horlogère ainsi qu'à l'industrie alimentaire.

Le renchérissement s'annonce moins élevé dans les années à venir. D'où l'importance de la disposition de la CCT MEM prévoyant qu'une éventuelle évolution négative des prix à la consommation n'affectera pas les salaires. ■

Le travail syndical, ça paie!

Les négociations salariales ont parfois apporté de substantielles améliorations aux travailleurs.

Dans le précédent Input de l'industrie, un grand portrait était consacré à Benoît Constantin, président de la commission d'entreprise de Constellium. Il a mené entre-temps les négociations salariales avec ses collègues. Le résultat est très réjouissant!

Commentaire de Benoît Constantin : « les salaires effectifs ont été adaptés au renchérissement pour l'ensemble du personnel. La hausse est de 1,2 % pour tout le monde. À cela s'ajoutent des hausses individuelles de 0,4 %, soit au total

une augmentation de 1,6 %. Chez Constellium, nous avons traversé des années difficiles, où il a fallu se serrer la ceinture. Le résultat négocié pour 2019 est d'autant plus important : il s'agit d'un signal positif pour le site de production, et d'une marque d'estime du personnel! »

En tête du hit-parade des salaires, on trouve Cilag à Schaffhouse. « 1,8 % est un résultat très réjouissant », commente Brian Darnell, président élu de la commission d'entreprise. Avant de nuancer : « seule ombre au ta-

bleau : la hausse ne vaut pas pour tout le monde. Elle est accordée individuellement, selon d'obscurs critères de performance. »

1521 francs

Hausse moyenne dont bénéficiera en 2019 chez Cilag une personne ayant gagné 6500 francs par mois en 2018.

- ?
- Pour en savoir plus**
- **Jusque dans les années 80**, la compensation automatique du renchérissement allait de soi.
 - **Au début des années 90**, dans le sillage du néolibéralisme, les employeurs ont aboli dans les CCT la compensation automatique du renchérissement.
 - **L'année dernière** Unia a obtenu que la compensation du renchérissement soit réintroduite dans une des principales CCT de Suisse. Près de 100 000 salarié-e-s sont soumis à la CCT de la branche MEM. Et beaucoup d'autres en profitent indirectement.

..... !

Hit-parade 2019 des salaires : Résultats choisis

1	Afag, Cilag	1,8 %
2	Constellium	1,6 %
3	ewb, GSK, Wago	1,5 %
4	Amcor, Siemens	1,4 %
5	Bayer, Lonza, Novartis, Syngenta	1,3 %
6	Huber & Suhner	1,25 %
7	fenaco, Roche, industrie horlogère	1,2 %
8	Sucre Suisse, Huntsman	1,1 %
9	CABB, Camille Bloch	1,0 %
10	Franke/KWC	0,8 %

Halte à la tromperie des salariés

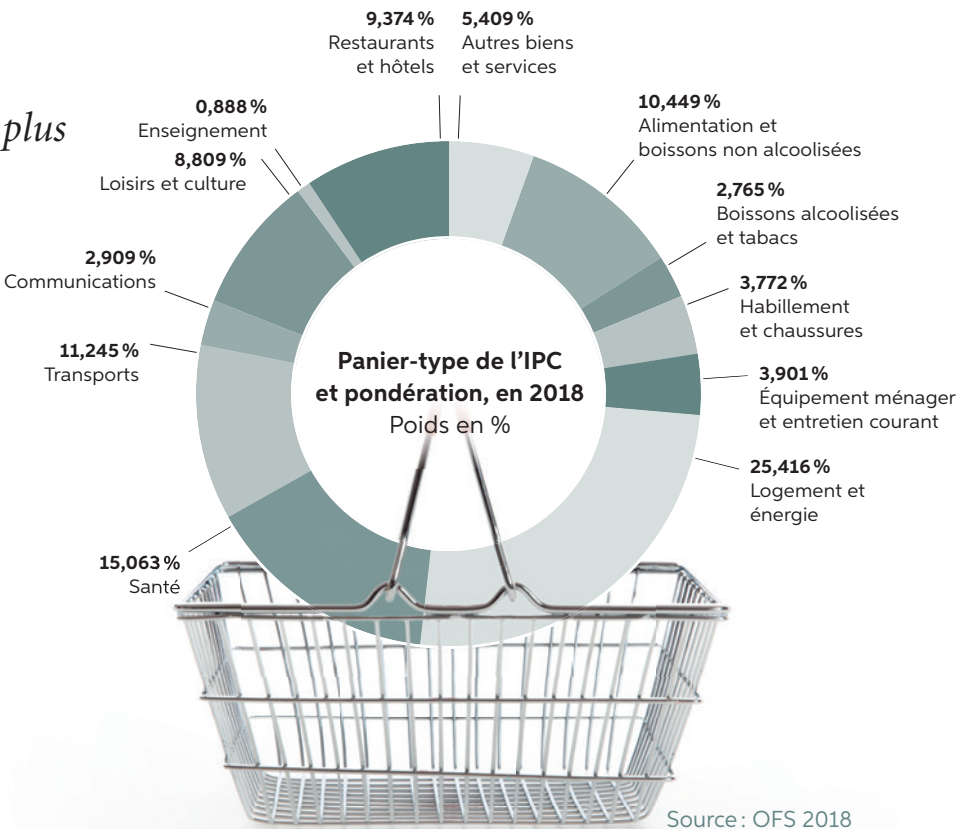
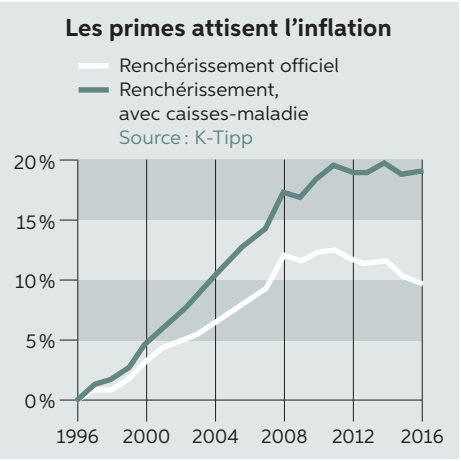
La compensation automatique du renchérissement est d'autant plus importante qu'en Suisse, le renchérissement officiel est massivement sous-estimé.

Les négociations salariales se basent sur le renchérissement officiel. Il correspond en Suisse à l'indice des prix à la consommation (IPC). L'IPC mesure l'évolution des prix à l'aide d'un « panier-type », qui comporte une sélection représentative de biens et de services consommés par les ménages privés.

Le panier-type est subdivisé en douze domaines de dépenses. Chaque groupe principal est pondéré en fonction de la part qu'il représente dans les dépenses des ménages privés. La source d'information utilisée pour calculer ces poids est l'enquête sur le budget des ménages, menée chaque année auprès d'un échantillon de ménages privés.

Sur la base de ce panier-type, l'Office fédéral de la statistique (OFS) indique pour les années 1996 à 2016 un renchérissement total de 10 %.

Ce calcul comporte toutefois un biais : les hausses des primes des caisses-maladie ne sont que partiellement prises en compte dans le panier-type ; en effet, c'est moins le prix qui augmente que la quantité de prestations consommées dans le secteur de la santé.



« Ce qui intéresse le travailleurs, ce ne sont pas les prix figurant dans les statistiques, mais leurs dépenses effectives. »

Christian Gusset,
Responsable de la branche Chimie et Pharma d'Unia

Or les primes des caisses-maladie ont fortement augmenté au fil des ans. Si l'on remplace dans le panier-type les prix des produits de santé figurant dans l'IPC par les dépenses consenties par les ménages pour les primes, franchises et

quotes-parts des caisses-maladie, on obtient un résultat très différent. En 20 ans, les dépenses des ménages ont grimpé de presque 20 %.

Autrement dit, le pouvoir d'achat subit une érosion deux fois plus forte que ne l'indiquent les chiffres officiels du renchérissement. Et il apparaît que la compensation automatique du renchérissement a beau être importante, elle reste insuffisante sans hausses supplémentaires des salaires. ■

- i
- Revendications d'Unia**
- Prise en charge patronale d'une partie des primes maladie. À ce jour, seules de rares multinationales le font – comme Nestlé, Givaudan ou Micro Precision Systems – à la demande expresse du secteur Industrie d'Unia.
 - Compensation automatique du renchérissement, avec des hausses des salaires réels, pour que les salarié-e-s obtiennent leur juste part des gains de productivité.

L'égalité salariale, maintenant!

Conférence des femmes de l'industrie d'Unia : sous le signe de la grève des femmes du 14 juin. Des militantes ayant fait avancer la cause des salaires féminins ont parlé de leur histoire.

L'égali té entre femmes et hommes progresse en Suisse à vitesse d'escargot. C'est inouï. La patience est à bout. À la conférence des femmes de l'industrie, organisée le 8 février 2019 à Berne, l'accent a été mis sur les écarts salariaux discriminatoires, ainsi que sur la journée d'action et de grève du 14 juin 2019. Les femmes continuent de gagner en Suisse, en moyenne, 19,6% de moins que les hommes. Notre pays ne se situe qu'au 20^e rang mondial en matière d'égali té (source : « World Gender Gap Report »). Alors même que l'égali té entre hommes et femmes figure depuis 1981 dans la Constitution fédérale.

« L'égali té a beau exister sur le papier », explique le médecin Natalie Urwyler dans son exposé tenu à la conférence des femmes, « elle ne devient une réalité qu'à condition de sanctionner les infractions. Et même en pareil cas, c'est un combat de longue haleine. »

Revendications de la conférence des femmes d'Unia

- la rémunération du travail à sa juste valeur, sans distinction de genre ou d'origine
- des conditions de travail sûres et stables pour toutes et tous
- une véritable égalité des chances
- la tolérance zéro face au harcèlement sexuel et au sexisme

Natalie Urwyler sait de quoi elle parle. Cette femme très qualifiée, cadre intermédiaire à l'hôpital de l'Île à Berne, s'est engagée pour que les femmes enceintes bénéficient de conditions de travail adéquates. Or après son accouchement, elle a reçu son congé. En été 2018, la Cour suprême du canton de Berne a jugé que son licenciement était abusif. Natalie Urwyler attend toujours que l'hôpital mette en œuvre la décision, en lui versant les 465 000 francs de salaire dont elle a été injustement privée et en la réengageant.

Brigitte Martig, militante syndicale de longue date chez Unia et représentante du personnel chez Novartis, a présenté un exposé à la conférence des femmes d'Unia. Elle aussi a dû s'armer de patience, jusqu'à ce que l'égali té salariale soit introduite dans son entreprise. Au début, Novartis refusait de fournir les chiffres précis qui auraient permis de contrôler la situation. Il a fallu une pause de protestation devant le siège de Novartis et une pétition signée par 3 000 personnes, pour que la décision cède et promette d'instaurer la transparence. Près de 900 salaires féminins avaient ensuite été ajustés. « Nous avons réussi à rendre la discrimination visible », confirme Brigitte Martig. « Depuis des années déjà, Novartis doit être irréprochable en matière d'égali té salariale. »

Il en va différemment de l'industrie horlogère. Une branche connue pour ses bas salaires – avec des écarts frôlant les 30 %. De nombreuses entreprises interdisent même à



« L'égali té a beau exister sur le papier, elle ne devient une réalité qu'à condition de sanctionner les infractions. Et même en pareil cas, c'est un combat de longue haleine. »

Natalie Urwyler,
médecin et mère de famille,
lauréate du Prix Courage 2018.



« On est en 2019. Les femmes ont droit au même salaire. Point final. »

Teresa Dos Santos Lima-Matteo,
responsable de la branche Industrie
alimentaire d'Unia.

leurs collaborateurs/-trices de parler de leur rémunération. Les contrevenants sont convoqués par la direction et doivent s'attendre à des mesures disciplinaires.

D'autres branches de l'industrie ont certes mis en place des analyses consacrées à l'égali té salariale, mais les chiffres présentés aux représentations du personnel sont très difficiles à vérifier.

Par conséquent, l'heure est à des lois efficaces, avec des contrôles externes et des sanctions au cas où les femmes gagneraient moins en raison de leur sexe. C'est ce qu'ont revendiqué, le 24 septembre 2018, les 20 000 femmes et hommes ayant défilé dans le centre-ville de Berne sous le slogan « Enough: assez attendu – l'égali té salariale, c'est maintenant ».

Or une fois de plus, l'appel n'a pas été entendu malgré la spectaculaire manifestation organisée. La révision de la loi sur l'égali té adoptée par le Parlement en décembre 2018 n'est qu'une mascarade. Seules les entreprises qui

occupent un effectif d'au moins 100 personnes (soit à peine 1 % des entreprises) devront procéder tous les quatre ans à une analyse de l'égali té des salaires, vérifiée ensuite par un organe indépendant. Aucune sanction n'est à nouveau prévue pour les entreprises fautives...

« On est en 2019. Les femmes ont droit au même salaire. Point final », explique Teresa Matteo, responsable de l'industrie alimentaire d'Unia. C'est ce qu'entend rappeler la grande grève des femmes, placée sous le slogan « Plus de respect, de temps et d'argent pour les femmes ». ■



« Chez Novartis, il a fallu beaucoup de persévérance pour instaurer l'égali té salariale. »

Brigitte Martig,
représentante du personnel et pionnière
de l'égali té salariale chez Novartis.



Novartis: du neuf sur les licenciements collectifs

Brigitte Martig, oratrice à la conférence des femmes d'Unia, est très engagée aussi dans l'actuelle procédure de consultation sur les licenciements collectifs prévus par Novartis.

Le 18 janvier 2019, la représentation du personnel a remis à la direction, dans le cadre de la procédure de consultation, des propositions visant à prévenir les 2150 suppressions de postes annoncées. La réponse n'a pas tardé. La direction est entrée en matière sur plusieurs revendications, mais globalement peu de choses changent. Les premiers licenciements ont déjà été prononcés. À la demande instante de la représentation du personnel, les personnes touchées ont été informées de bonne heure. Tout le monde sait ainsi à quoi s'attendre jusqu'en septembre 2020. Le nombre de postes biffés pourrait être revu à la baisse et, en cas de départ naturel, les postes seront autant que possible repourvus à l'interne. Le licenciement collectif actuel reste néanmoins le plus important jamais annoncé par Novartis en Suisse.

?

Pour en savoir plus

Des compléments d'information sur la coordination de la grève des femmes 2019 figurent sous www.grevefeministe2019.ch, site d'un vaste réseau supra-partisan de femmes.

À hauteur d’yeux avec les employeurs

Sans Daniel Heizmann, il n’y aurait pas de salaires minimums dans l’industrie MEM. Il quitte aujourd’hui la présidence de branche, après sept années de travail intensif.

Daniel Heizmann en mots-clés

Partenariat social :
Ce n’est souvent que de la poudre aux yeux et un alibi pour les employeurs. Un véritable partenariat repose non pas sur le chantage et les menaces, mais sur des perspectives développées en commun.

Défi :
Unia doit constamment s’adapter aux nouveaux défis. Il faut trouver des réponses aux questions écologiques. On commence par externaliser certaines étapes de la production dans des pays à bas salaires, avant de les rapatrier. Est-ce bien écologique?

Compensation du renchérissement :
Il est presque révolutionnaire qu’Unia ait obtenu, pour les salaires minimums, la compensation automatique du renchérissement. L’ensemble des salariés vont en profiter.



1 Un président émancipé

Avec 37 années passées dans la commission d’entreprise du fabricant de tours automatiques Tornos à Moutier, dont 20 à sa présidence, sans compter son activité de juge prud’homme et son long engagement au Conseil de Ville: Daniel Heizmann est une véritable institution du mouvement syndical, riche d’une énorme expérience.

Au fil des ans, Tornos a connu plusieurs restructurations et redimensionnements. L’effectif du personnel a fondu de 3 000 emplois au début des années 70 à 500 aujourd’hui. Daniel Heizmann en a vu de toutes les couleurs, avec 14 restructurations, de spectaculaires vagues de licenciements, de nombreux conflits, de fréquents changements de direction, ainsi que d’hallucinantes erreurs de management.

Le processus d’émancipation personnelle de Daniel Heizmann a débuté au milieu des années 90. En tant que président de sa commission d’entreprise, il s’est battu afin d’obtenir une décharge pour le travail syndical, d’abord à 50 % et très vite à 100 %. Par la suite, il n’a plus dû rencontrer le directeur après sa journée de travail.

2 Un représentant du personnel à l’expertise reconnue

Régulièrement réélu par ses collègues, Daniel Heizmann a joui d’une influence grandissante dans l’entreprise. Comme beaucoup d’entreprises, Tornos s’était habitué lors des négociations salariales à accorder des augmentations individuelles, liées à la performance, et non plus générales. Le mécontentement a grondé dans l’usine. Beaucoup de travailleurs/-euses se sont sentis discriminés, exposés à l’arbitraire de chefs favorisant toujours les mêmes personnes aux dépens des autres.

En se prévalant de sa fonction, Daniel Heizmann a exigé que toute la transparence soit faite. « C’est bien joli d’accorder 2 % de salaire en plus à titre individuel, mais comment le personnel peut-il savoir si cette

somme est équitablement répartie ou non dans l’équipe? », a-t-il demandé à sa direction.

Daniel Heizmann a obtenu cette transparence et a pu consulter la totalité des salaires versés dans l’usine, y compris leur évolution historique.

L’analyse a révélé de grandes différences, que ne justifiaient ni la performance, ni l’activité exercée. Tornos a alors décidé de reprendre le système salarial de la CCT. Les salaires de 25 % du personnel ont dû être adaptés. En tant que président de la commission d’entreprise, Daniel Heizmann est ainsi devenu aux yeux du personnel le garant du système.

Suite à des changements dans la production, les besoins de main-d’œuvre polyvalente et plus qualifiée avaient fortement augmenté. Daniel Heizmann, également impliqué dans le processus, a mené sur mandat de la direction des milliers d’audits, sur la base desquels l’entreprise a défini sa stratégie de formation continue. Daniel Heizmann a minutieusement analysé les forces et le potentiel de développement de ses collègues, qui ont ainsi pu acquérir les qualifications requises à leur poste de travail.

3 Un négociateur respecté

Salaires et formation continue : ces deux thèmes sont désormais au cœur de la convention collective de travail (CCT) de l’industrie MEM, la convention phare de l’industrie suisse, grâce aux salaires minimums et à la MEM-Passerelle 4.0. Daniel Heizmann y est pour beaucoup. Il a fait bénéficier de son expérience acquise chez Tornos les négociations conventionnelles avec l’association patronale Swissmem. Au total, il y a participé cinq fois, les deux dernières comme président de branche.

Daniel Heizmann a réussi son coup de maître aux négociations de 2013. Personne – et certainement pas les employeurs – ne connaissait mieux que lui le système salarial et la situation salariale: il avait lui-même introduit le système salarial de Tornos. Le silence s’installait dans la salle dès que Daniel Heizmann prenait la parole. Ses interventions portaient sur les pressions croissantes à tous les échelons, notamment dans les régions pé-

riphériques comme le Jura ou le Tessin. On sentait qu’il savait de quoi il parlait, et qu’il valait mieux l’écouter.

4 Un syndicat émancipé

Après son propre processus d’émancipation, Daniel Heizmann a entamé celui du syndicat. Quand les employeurs ont refusé net les salaires minimums et campé sur leurs positions face aux syndicats, il a été l’un des premiers à exprimer sa colère, puis à quitter la salle: rupture des négociations! Il était juste de ne pas céder. « Ainsi seulement, la délégation syndicale a obtenu des employeurs le respect qu’elle méritait », explique Daniel Heizmann. L’homme fort de Tornos a de nouveau joué un rôle-clé durant la médiation ayant conduit à mettre en place les premiers salaires minimums.

5 Un médiateur engagé

Daniel Heizmann, qui a pris entre-temps sa retraite, quittera en avril 2019 ses fonctions de président de branche. Une ère touche à sa fin. Que ferait-il différemment dans l’optique actuelle? Rien ne lui vient spontanément à l’esprit. Daniel Heizmann sait par contre ce qu’il ne veut pas revivre: les licenciements collectifs de Tornos. Une fois, deux douzaines de personnes ont failli se retrouver à l’aide sociale. Daniel Heizmann pensait jour et nuit à la détresse de ces anciens collègues. Il s’est adressé aux gouvernements bernois et jurassien, et a multiplié des démarches auprès d’employeurs régionaux. Jusqu’à ce que tout le monde ait trouvé un nouvel emploi, au même salaire que chez Tornos. À l’heure du départ, Daniel Heizmann est formel: « Cet épisode valait bien, à lui seul, toutes mes années d’engagement syndical ». ■

..... ?

Qui succèdera à Daniel Heizmann?
La conférence de branche de l’industrie MEM décidera en avril qui aura la difficile tâche de succéder à Daniel Heizmann, à la présidence de la branche MEM.

Une initiative vise à responsabiliser les multinationales

Les multinationales suisses font les gros titres, parce qu'elles bafouent les droits humains ou qu'elles polluent l'environnement. L'initiative pour des multinationales responsables vise à en finir avec ces abus.

Travail des enfants dans les champs de coton, exploitation dans les usines textiles, usage de la violence contre des syndicalistes – les multinationales suisses enfreignent régulièrement les règles élémentaires du droit du travail, les droits humains ou les normes environnementales. Entre 2012 et 2017, pas moins de 62 infractions commises par 34 multinationales ont été documentées – soit une par mois! Et ce n'est certainement que la pointe de l'iceberg.

Les méfaits des négociants de matières premières comme Glencore sont déjà connus. Or d'autres branches sont également concernées. On a ainsi appris l'automne dernier qu'en douze semaines, 800 ouvriers agricoles chargés de l'épandage de pesticides au centre de l'In-

de ont été intoxiqués, et que 20 en sont morts. L'insecticide venait de Suisse: Polo est fabriqué par Syngenta en Valais et exporté, alors même qu'il est depuis longtemps banni de notre pays, en raison de ses effets néfastes.

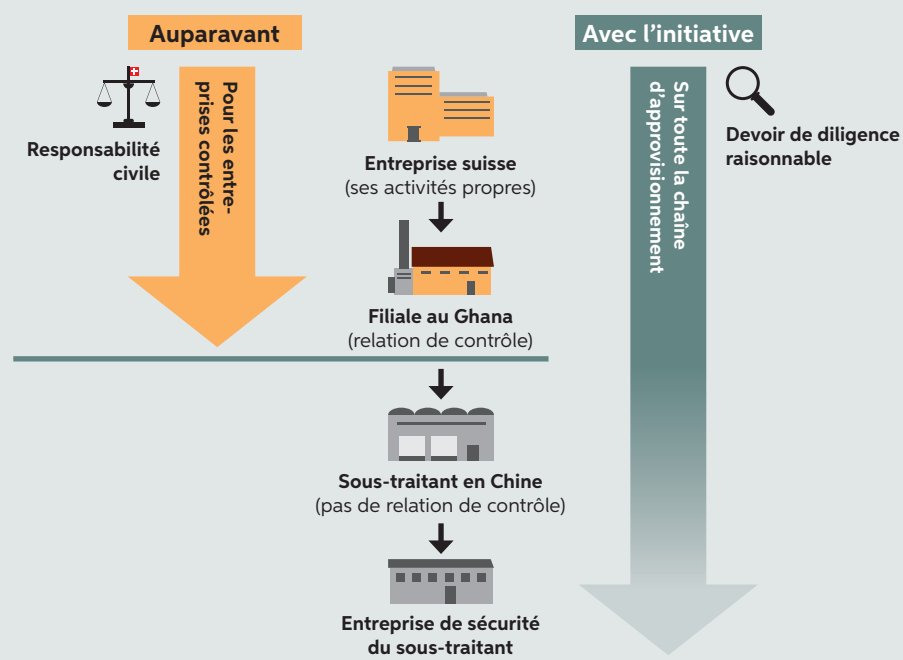
Aujourd'hui, il n'existe aucune loi asseyant les entreprises à respecter les droits humains et l'environnement partout dans le monde. D'où la difficulté de demander aux dirigeants des multinationales des comptes pour les infractions commises dans d'autres pays. L'initiative veut mettre fin à cette impunité. Ainsi, les multinationales ayant leur siège en Suisse devront veiller à ne pas violer les droits de l'homme ou les normes environnementales dans l'accomplissement de leur activité (y c. dans leur chaîne d'approvisionnement). Il leur

faudra analyser sérieusement les risques et, le cas échéant, prendre les mesures qui s'imposent. Si une entreprise enfreint son devoir de diligence, elle devra répondre des dommages qu'elle aurait pu éviter – la règle vaut pour la société-mère comme pour les filiales. Et si une multinationale parvient à prouver qu'elle a fait preuve de la diligence voulue, elle sera déchargée de toute responsabilité.

L'initiative exige au fond quelque chose de tout naturel. Des lois similaires sont en discussion ou déjà en vigueur au niveau international et dans d'autres pays (France, Royaume-Uni, Pays-Bas, UE). En Suisse, la votation aura probablement lieu au début de 2020. ■

Pepo Hofstetter

Portée du devoir de diligence raisonnable



Recommandations d'Unia

Unia fait partie du comité d'initiative. Pour gagner cette votation, il est important d'agir dès aujourd'hui. Commandez gratuitement un drapeau ou un cabas de l'initiative, pour afficher votre soutien à cette cause importante!



Pour en savoir plus:

www.initiative-multinationales.ch

Nessuno tocchi la nostra protezione salariale!

I sindacati vogliono un accordo quadro con l'UE. Ma non a qualunque costo. Parola di Corrado Pardini.

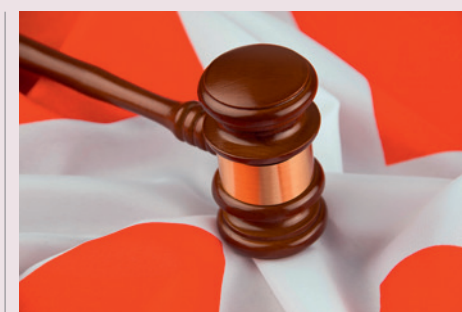
Noi sindacati vogliamo relazioni stabili, regolamentate e approfondite con l'UE. Siamo a favore della libera circolazione delle persone. Ma essa richiede un'efficace protezione salariale. Questa protezione è essenziale e non è negoziabile. L'accordo quadro negoziato non la garantisce. Abbiamo quindi accolto con favore la decisione del Consiglio federale di non ratificare l'accordo nella sua forma attuale.

Ma perché la protezione salariale riveste un'importanza così grande? I salari svizzeri sono i più alti d'Europa e questo è un bene per noi. Proprio per questo ci siamo battuti per conquistare le misure di accompagnamento, che impediscono a imprenditori avidi di profitto di far lavorare in Svizzera colleghe e colleghi stranieri a salari più bassi della norma (dumping salariale), mettendo noi lavoratori gli uni contro gli altri. Grazie alle misure di accompagnamento possiamo eseguire controlli sui salari. Constatiamo abusi e interveniamo in un controllo su cinque. Le misure di accompagnamento sono un modello di successo. Riescono quasi sempre a scongiurare il dumping salariale.

La questione europea è decisiva per il futuro dei nostri posti di lavoro e dei nostri salari.

Ma proprio quest'efficacia è una spina nel fianco di alcune multinazionali e alcuni ideologi neoliberisti. Da tempo vogliono cancellare la nostra protezione salariale e i controlli. E adesso tentano di vanificare questa protezione ricorrendo all'accordo quadro con l'UE.

Un accordo quadro è utile perché consente di adeguare più facilmente le nostre relazioni agli sviluppi del contesto politico-econo-



mico. Alcune questioni non rientrano tuttavia nell'accordo quadro, perché riguardano solo la Svizzera. Ad esempio le misure di accompagnamento. Non c'entrano l'ostinazione sindacale o i privilegi. La questione è molto semplice: non abbiamo solo salari elevati, ma anche i prezzi, gli affitti e i premi delle casse malati più alti d'Europa. Se viene meno la protezione salariale, le nostre retribuzioni vengono esposte ad enormi pressioni al ribasso. Come riuscire poi a pagare gli affitti? O il dottore? Senza protezione salariale non esiste benessere e non esiste la pace sociale.

Chi impone questo pessimo accordo quadro, rende i cittadini ostili a buone relazioni con l'UE. Il Consiglio federale non ha siglato l'accordo. È stato ragionevole. Adesso dobbiamo mantenere il sangue freddo e trovare maggiori percorribili per buone soluzioni.

Vogliamo un accordo quadro. Vogliamo la libera circolazione delle persone. Ma le nostre retribuzioni sono affar nostro. Prima o poi l'UE lo capirà. Anche all'interno dell'UE prosegue la disputa tra i rappresentanti degli interessi neoliberisti e voci ragionevoli. Vogliamo un'Europa che ponga al centro le persone e non solo il profitto. Ci battiamo al fianco dei sindacati europei per un'Europa sociale! I nostri amici europei dicono che le misure di accompagnamento potrebbero diventare addirittura un modello per l'Europa.

Corrado Pardini

è Consigliere nazionale del PS e responsabile del settore Industria di Unia: corrado.pardini@unia.ch

« Dobbiamo aumentare la protezione in Europa, non diminuire quella in Svizzera! »

Lo ha dichiarato Rudy de Leeuw, presidente della Confederazione europea dei sindacati (CES), in un'intervista concessa a «Input Industria». Il presidente della CES spiega che la Svizzera non deve lasciarsi ricattare dalla politica dell'UE ostile ai lavoratori. Sostiene inoltre che Unia debba mantenere la sua posizione critica nei confronti dell'accordo quadro istituzionale e in tal modo fornire un contributo a un'Europa con salari più equi. ■

« Guardiamo con grande preoccupazione ai negoziati sull'accordo quadro dell'UE con la Svizzera ».

I sindacati tedeschi e la Confederazione europea dei sindacati si sono rivolti direttamente al presidente della Commissione europea Jean-Claude Juncker. ■

Relazioni pericolose: l'«assalto» del presidente della Commissione europea alla Consigliera federale Simonetta Sommaruga.



Aumento automatico

Dal 2019 i salari minimi dell'industria MEM crescono automaticamente dell'1,2 %. Grazie a Unia.

Nell'industria metalmeccanica ed elettrica (MEM) per la prima volta scatta la compensazione automatica del rincaro sui salari minimi. Da gennaio queste retribuzioni crescono dell'1,2 % sulla base dell'indice dei prezzi al consumo di fine ottobre 2018.

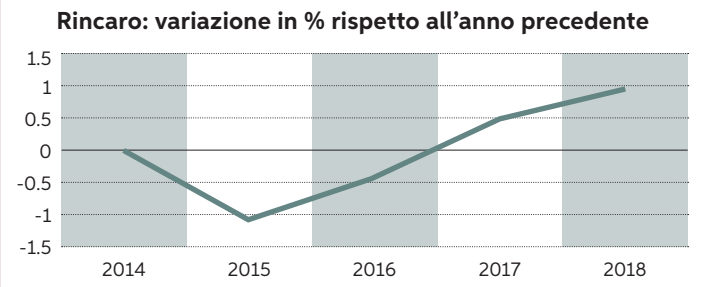
Nella regione più costosa della Svizzera, che comprende i Cantoni di Zurigo, Ginevra e Sciaffusa nonché aree dei Cantoni di Svitto, Argovia e Vaud, il salario minimo passa da 4150 a 4197 franchi. È una buona notizia per tutti gli occupati: quando aumentano i salari minimi, di norma crescono anche i salari effettivi più elevati per mantenere gli stessi rapporti sulla scala salariale.

Manuel Wyss, responsabile dell'industria MEM di Unia: «è un traguardo importante. Adesso dobbiamo lavorare affinché la compensazione automatica del rincaro venga ancorata presto anche in altri contratti collettivi di lavoro».

Wyss pensa soprattutto all'industria chimica e farmaceutica,

all'industria orologiera e a quella alimentare.

Per i prossimi anni le previsioni indicano un rincaro più basso. In tale ottica risulta pertanto molto importante che il CCL MEM escluda che i salari vengano corretti verso il basso a seguito di un eventuale rincaro negativo. ■



L'attività sindacale paga!

In alcuni casi le trattative salariali garantiscono agli occupati aumenti salariali considerevoli.

Nell'ultima edizione di Input Industria avevamo pubblicato un ampio ritratto di Benoît Constantin, presidente della commissione aziendale di Constellium. Da allora Constantin ha condotto le trattative salariali insieme alle sue colleghe e ai suoi colleghi. Il risultato è molto soddisfacente!

Il commento di Constantin: «La compensazione automatica del rincaro sui salari effettivi è stata accordata in egual modo a tutti i dipendenti. Hanno ottenuto tutti un aumento dell'1,2%. C'è poi anche una componente

individuale dell'aumento dello 0,4 %, per un aumento totale pari all'1,6 %. Il personale di Constellium ha alle spalle anni difficili e ha dovuto rinunciare agli aumenti salariali. L'accordo del 2019 è quindi ancora più importante. Lancia un segnale positivo per lo stabilimento e in termini di stima del personale!». Regina degli aumenti è Cilag di Sciaffusa. «Un aumento salariale dell'1,8 % è molto positivo», commenta Brian Darnell, presidente designato della commissione aziendale Cilag. Poi aggiunge: «l'unica nota dolente

è che l'aumento salariale non vale per tutti, ma è accordato su base individuale, secondo criteri di rendimento non trasparenti».

CHF 1521.-

È questo l'aumento medio annuo che ottiene un dipendente Cilag che nel 2018 guadagnava 6500 franchi al mese.



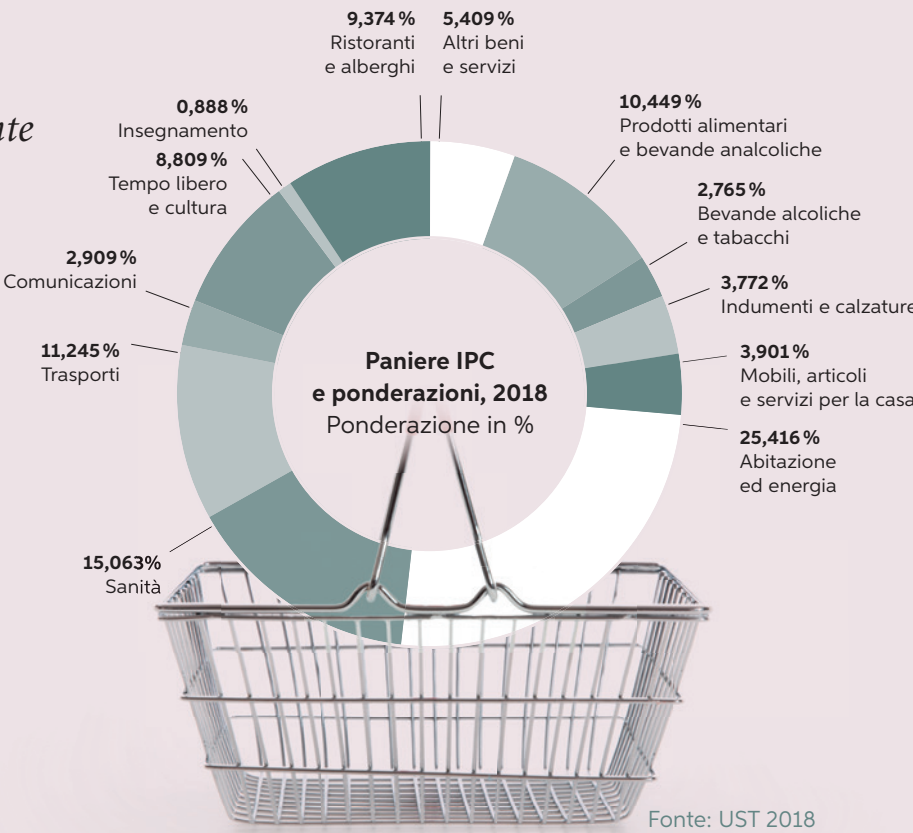
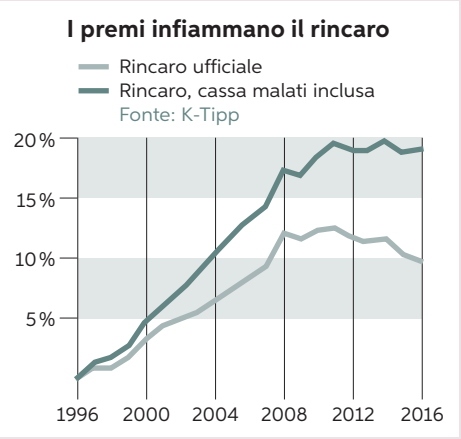
Truffa a danno dei lavoratori

La compensazione automatica del rincaro è ancora più importante alla luce del fatto che in Svizzera la stima del rincaro ufficiale è troppo bassa.

Le trattative salariali vengono condotte sulla base del rincaro ufficiale, che in Svizzera corrisponde all'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC). Questo indice misura l'evoluzione dei prezzi sulla base del cosiddetto paniere tipo, che contiene le merci e i servizi principali consumati dalle economie domestiche.

Il paniere è ripartito nei 12 settori di spesa principali. Ogni gruppo principale è ponderato. Le spese sostenute dall'economia domestica media per i vari settori sono rilevate dalla Confederazione tramite l'indagine sul budget delle economie domestiche (IBED) direttamente presso un campione di famiglie. Sulla base del paniere, per gli anni 1996-2016 l'Ufficio federale di statistica (UST) attesta un rincaro globale del 10 %.

Il problema di questo calcolo è che il paniere considera solo in modo limitato gli aumenti dei premi delle casse malati, dato che in esso aumenta la quantità dei servizi richiesti nella sanità piuttosto che il loro prezzo.



« Per i lavoratori non sono decisivi i prezzi pubblicati nelle statistiche, ma le spese effettive ».

Christian Gusset,
responsabile dell'industria chimica e farmaceutica di Unia

Anno dopo anno i premi delle casse malati hanno tuttavia registrato un forte aumento. Sostituendo all'interno del paniere i prezzi dei prodotti sanitari inclusi nell'indice dei prezzi al consumo con le spese effettivamente sostenute dalle economie domestiche per i premi delle casse malati, le franchigie e le aliquote percentuali, emerge un quadro com-

pletamente diverso: in questi ultimi 20 anni le spese delle economie domestiche per queste voci sono cresciute quasi del 20 %.

L'erosione del potere d'acquisto è quindi quasi doppia rispetto a quella attestata dal rincaro ufficiale. Emerge inoltre che la compensazione automatica del rincaro per i salari è importante, sebbene non sufficiente senza un aumento salariale aggiuntivo. ■

Le rivendicazioni di Unia

- Le aziende devono partecipare all'onere crescente dei premi delle casse malati. Finora il settore Industria di Unia è riuscito a imporre questa partecipazione solo in singoli gruppi aziendali, ad esempio Nestlé, Givaudan e Micro Precision Systems.
- La compensazione automatica del rincaro e gli aumenti dei salari reali per garantire che i lavoratori partecipino agli incrementi della produttività.

Annoncez-vous maintenant pour la journée d'action et de grève, ou demandez d'autres informations à: femmes@unia.ch



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