

A portrait of a middle-aged man with light brown hair, wearing a dark blue suit, white shirt, and red tie. He is looking directly at the camera with a serious expression, his hand is visible near his tie.

Arrogance des employeurs

Unia montre à ses séminaires sur les salaires tout ce qu'ils empochent et le peu qu'ils versent à leur personnel.

Page 4A

La protection climatique est-elle fatale à l'emploi?

En réalité, c'est le contraire qui arrive, comme le montre une nouvelle étude. [Page 2A](#)

Agilité et flexibilité?

Deux ennemis de la santé. Même les responsables du personnel en conviennent désormais. [Page 12A](#)

Temps et argent
Les salaires stagnent, et on travaillerait toujours plus longtemps?

Première constatation: Les actionnaires sont toujours plus gourmands, et il reste toujours moins d'argent pour les travailleurs/-euses. D'où le ras-le-bol actuel. Les représentant-e-s du personnel n'avaient jamais été aussi assidus qu'en 2019 aux séminaires sur les salaires d'Unia. On leur a notamment expliqué à combien se monterait la marge de manœuvre pour des augmentations salariales, que les employeurs veulent à tout prix garder pour eux (p. 4A).

Seconde constatation: Jamais la charge psychosociale occasionnée par le travail n'a été aussi lourde qu'aujourd'hui. Des chiffres alarmants de la Confédération le montrent. Et que veulent les employeurs? Ils cherchent à presser les salarié-e-s comme des citrons. Unia monte aux barricades contre de telles pratiques (p. 12A).

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

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie
Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Corrado Pardini
Rédaction et Design komform GmbH,
Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Announces teresa.matteo@unia.ch
Photos Adobe Stock (p. 1A, 7A, 9A),
Manu Friederich (p. 4A-6A, p. 10A),
keystone (p. 3A, 8A, 12A), komform (autres).
Traduction Sylvain Bauhofer (français),
Barbara Winistörfer (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: 45 000 exemplaires.
Le prix de vente est compris dans la
cotisation de membre. Des abonnements
à l'année (à 20 CHF) de même que des
numéros individuels (à 5 CHF) peuvent
être commandés auprès de l'éditeur.

2 décembre 2019

© 2019 komform (www.komform.ch)



Protection du climat:
une menace pour
le marché du travail?

Une étude répond enfin à
cette brûlante question syndicale.

Unia s'engage en faveur d'une industrie durable, soit d'une attitude respectueuse à l'égard des êtres humains et de la nature. D'où la question suivante: ces deux préoccupations sont-elles contradictoires? La protection du climat menace-t-elle les bases existentielles des salarié-e-s?

Quiconque suit les débats publics à l'impression que la protection du climat aboutira fatalement à des pertes d'emplois. Martin Brudermüller, grand patron de BASF, a lancé une mise en garde au nom de ses collègues: «la protection du climat ne doit pas faire grimper le chômage.»

Un spectre inquiétant hante les esprits, mais il manquait jusqu'ici des faits concrets. Entre-temps, une étude scientifique a étudié le lien entre la protection du climat et l'emploi. Si l'analyse a été réalisée en Allemagne, il faut souligner que comme en Suisse, l'industrie y occupe une place de premier plan.

Des chercheurs de la fondation Friedrich Ebert ainsi que de Prognos SA concluent bel et bien que la protection du climat fera disparaître de nombreux emplois en Allemagne,

dans l'industrie minière ou l'industrie automobile surtout.

Mais par ailleurs, la protection du climat créerait beaucoup de nouveaux emplois, dans le domaine des énergies renouvelables ou de la mobilité écologique. Ces branches pourraient employer jusqu'à 5 % de la main-d'œuvre d'ici 2050. À titre de comparaison l'industrie automobile allemande, où une hémorragie d'emplois est à craindre, en occupe actuellement env. 4 %.

À l'instar de la numérisation, le changement climatique est donc en train de chambouler l'industrie. Mais au bout du compte, la protection de l'environnement devrait même créer davantage d'emplois dans l'industrie qu'elle n'en supprimera. «L'Allemagne peut faire œuvre de pionnier dans la protection du climat, sans que son site économique en fasse les frais», explique Max Ostermayer, responsable de l'étude. Le tout étant de savoir comment les travailleuses et travailleurs vont supporter ce changement. ■

Jeunesse pour le climat: des revendications au détriment de l'emploi?



- Position d'Unia
- Garantir grâce à la Passerelle MEM 4.0 que les salarié-e-s disposent des qualifications requises par les jobs de demain dans l'industrie;
 - Encourager par le biais d'un Fonds national pour la production l'innovation en matière de reconversion écosociale dans l'industrie, et amorcer une réindustrialisation. Le Fonds sera alimenté par l'argent des caisses de pensions, avec une garantie de la Banque nationale;
 - Réduire obligatoirement les émissions de CO₂, afin que la Suisse respecte les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat.

Magdalena
Martullo-Blocher, une
pasionaria du climat?

Autre entreprise n'encaisse autant d'argent pour
ses mesures liées au CO₂ qu'Ems-Chemie. À juste titre?



Si la Suisse veut atteindre ses objectifs internationaux en matière de CO₂, l'industrie a un important rôle à jouer. En effet, elle produit près du quart des émissions de CO₂ – hors transports et bâtiments. Or à ce jour, la politique sous dominance bourgeoise mise non pas sur les obligations légales, mais sur les mesures librement consenties.

Pour encourager les mesures volontaires, la Confédération a prévu des incitations financières. Elle a ainsi renchéri la consommation de combustibles fossiles, en prélevant une taxe d'incitation sur le CO₂. Les rejets coûtent 96 francs par tonne. Les entreprises grandes consommatrices d'énergie, à l'instar des usines chimiques, peuvent être exemptées de la taxe

d'incitation, à condition d'acheter des certificats d'émission auprès d'autres entreprises dont les rejets de CO₂ sont plus simples ou moins coûteux à réduire.

Ce n'est pas tout: les entreprises peuvent s'engager à réduire leurs rejets de CO₂ au cours des prochaines années, sur la base d'une convention d'objectifs. Elles ont la possibilité de faire attester la différence entre l'objectif d'émission et les rejets effectifs, et de vendre ces attestations au prix de 100 francs par tonne de CO₂ non émise.

Une entreprise, Ems-Chemie, a été particulièrement habile à obtenir cette manne: «Nous sommes la société suisse qui réduit le plus ses émissions de CO₂!», se vante Magdalena

Martullo-Blocher, patronne d'Ems-Chemie et conseillère nationale UDC.

Dans la période en cours, Ems-Chemie affiche en effet des rejets de CO₂ inférieurs de deux tiers à l'objectif d'émission – qui lui ont valu des attestations de réduction pour près de 7 millions de francs.

Or les objectifs à atteindre pour toucher cet argent sont hautement discutables. Dans le cas d'Ems-Chemie, le plafond d'émission de CO₂ a été placé si haut que l'entreprise restera sans peine largement en deçà. C'est ce que montrent les recherches du Tages-Anzeiger. Une étude mandatée par la Confédération confirme que les conventions d'objectifs sont «en moyenne peu ambitieuses.» Elles représentent «plus ou moins la tendance à très long terme de l'industrie dans son ensemble.»

Ce n'est pas un hasard si les conventions favorisent autant les employeurs, à commencer par Ems-Chemie. Elles ont été mises au point par l'Agence de l'énergie pour l'économie (AENEC), qui bénéficie de l'appui financier d'organisations économiques comme economie-suisse. Or Magdalena Martullo-Blocher siège au comité élargi d'economiesuisse.

Une politique en faveur du climat conçue par une clique d'affairistes est peut-être utile aux entreprises, mais dessert le climat. ■

Ems-Chemie: une réduction
du CO₂ exemplaire?



Tour d’horizon des salaires

Les dividendes explosent, alors que les salaires stagnent. D’où le ras-le-bol actuel. Les représentant-e-s du personnel n’ont jamais été aussi assidus qu’en 2019 aux séminaires sur les salaires d’Unia.

8 octobre 2019 Séminaire Unia sur les salaires dans l’industrie MEM

Plus de 30 membres de représentations du personnel des cantons de Vaud, Genève et Valais veulent savoir comment se préparer au mieux aux négociations salariales à venir. Il s’agit de l’un des huit séminaires sur les salaires organisés par Unia dans l’industrie MEM, pour quelque 150 participants au total.

Les représentant-e-s du personnel reçoivent des chiffres importants tant sur le climat économique en général que pour les entreprises où ils travaillent.

Il est frappant de découvrir, en amont des négociations salariales, le montant du bénéfice net par employé(e) que l’entreprise continuerait de générer, même en consentant une hausse de salaire de 120 francs par mois.

Geberit	
51 333 CHF	bénéfice par employé(e) en 2018
– 1 560 CHF	coût d’une hausse salariale de 13 x 120 CHF
49 773 CHF	bénéfice par employé(e) après la hausse salariale

Ce simple exemple montre que les entreprises ont largement de quoi accorder des hausses de salaire – et pas seulement Geberit.

Même Tornos holding SA, entreprise en crise depuis des années, a dégagé un bénéfice substantiel par employé(e):

Tornos	
20 604 CHF	bénéfice par employé en 2018
– 1 560 CHF	coût d’une hausse salariale de 13 x 120 CHF
19 044 CHF	bénéfice par employé(e) après la hausse salariale

Après avoir entendu des exposés, les représentant-e-s du personnel se préparent lors de travaux de groupes aux négociations salariales, présentent leur stratégie en plénum et recueillent de précieux feedbacks de la part de collègues issus d’autres entreprises ainsi que des professionnels d’Unia.



«Le séminaire était pour ma part très intéressant. J’apprécie tout particulièrement les échanges avec des représentants du personnel d’autres entreprises.»

Maurizio Vessella,
président de la commission du personnel de Bobst SA

6 septembre 2019 Les hausses de salaire ont le vent en poupe

Même les médias suisses ont réalisé que les salaires devaient augmenter. Dans le bras de fer opposant les directions d’entreprises aux syndicats à propos du partage des richesses, ils se rangent du côté des syndicats. «Il n’y a plus d’excuse pour refuser les hausses de salaire», titrait le Bund. Avant d’ajouter dans son commentaire sur l’automne salarial:

«Prenons les employeurs au mot: ils ne cessent de répéter qu’ils n’accorderont des hausses de salaire que dans les branches et les entreprises où la situation économique le permet. Si cet argument reste d’actualité en 2019, ils ne pourront plus s’élever contre des augmentations. Pendant des années, les employeurs ont refusé d’accorder des hausses de salaire substantielles, au motif que la productivité du travail stagnait. À ce point de vue, ils avaient certes raison durant les années de crise financière et de crise du franc fort. Or ces deux dernières années, la productivité a connu une hausse supérieure à la moyenne, de 2,2 voire 2,4 %. De vigoureuses hausses de salaire sont dès lors justifiées à grande échelle.

En outre, les employeurs ont trop tendance à n’accorder que des augmentations individuelles. Des hausses générales sont plus que jamais indiquées. D’abord, pour compenser le renchérissement en hausse. Ensuite, parce que les prestations sont fournies en équipes et non par quelques individus isolés.»

13 septembre 2019 Séminaire sur les salaires dans l’industrie chimico-pharmaceutique

Le séminaire bernois d’Unia sur les salaires dans l’industrie chimico-pharmaceutique a également remporté un vif succès. Le message est clair: «Le retard salarial s’est creusé au cours des dernières années!», explique Beat Baumann, économiste chez Unia.



«Outre de tels témoignages, nous avons reçu au séminaire sur les salaires quantité de chiffres et de faits utiles. Nous sommes maintenant prêts pour les négociations salariales!»

Giovanna Bongo,
représentante du personnel de Novartis Stein

Les bénéfices sont spectaculaires dans l’industrie chimico-pharmaceutique.

Roche	
111 179 CHF	bénéfice par employé(e) en 2018
– 1 560 CHF	coût d’une hausse salariale de 13 x 120 CHF
109 619 CHF	bénéfice par employé(e) après la hausse salariale

Syngenta	
50 214 CHF	bénéfice par employé(e) en 2018
– 1 560 CHF	coût d’une hausse salariale de 13 x 120 CHF
48 654 CHF	bénéfice par employé(e) après la hausse salariale



«J’ai découvert de nouveaux arguments de poids au séminaire sur les salaires. Par exemple, je sais maintenant à combien se montent les dividendes distribués en 2018 à Chem China, le nouveau propriétaire: 4,6 milliards de francs par an!»

Rémy Dufrenois,
représentant du personnel de Syngenta Monthey

Et Rémy Dufrenois sait désormais que son employeur peut aisément se permettre une hausse de salaire.

15 août 2019 L’exemple de DSM

Parmi les participants au séminaire bernois sur les salaires il y a François Quidort, président de la commission ouvrière de DSM. Moins d’un mois auparavant, le 15 août, il a eu droit à un article avec sa photo dans la presse.

Le «Beobachter», soit le magazine suisse affichant le plus fort tirage, a consacré sa page de titre à la question de l’égalité salariale. François Quidort, militant d’Unia, y montre à partir de l’exemple de DSM, comment les salariés-e-s sont les dindons de la farce.

Ce groupe chimique, qui exploite à Sisseln (AG) la plus grande fabrique de vitamines du monde, gagne énormément d’argent. En 2018, son chiffre d’affaires a dépassé 10,2 milliards et le bénéfice net 1,2 milliard de francs. Feike Sijbesma, CEO de DSM, a félicité le personnel de son grand engagement dans le rapport annuel.

Puis il y a eu au printemps dernier les négociations salariales de 2019. Au terme d’après négociations, DSM a accordé à la représentation du personnel une hausse de 1,3 % seulement. En fait les salaires réels ont diminué, compte tenu du renchérissement annuel de 1,2 % et de l’augmentation des primes des caisses-maladie.

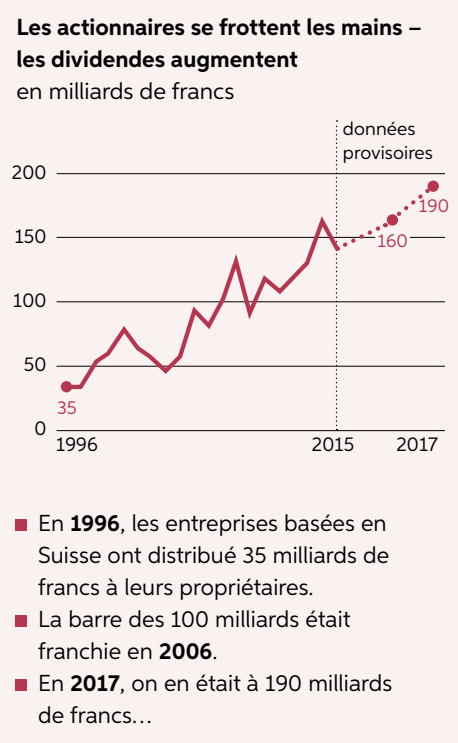
Au début de mars, François Quidort a donc transmis à la direction de DSM une pétition intitulée: «Nous valons davantage!» Plus de 900 employé-e-s l’ont signée. DSM devra donner suite, durant cet automne salarial, aux revendications légitimes formulées par les salarié-e-s du groupe.



«La direction nous a débité les mêmes phrases creuses que chaque année: la situation économique est incertaine à long terme, l’exercice 2020 s’annonce moins bon, et il ne faut pas exagérer avec les salaires.»

François Quidort,
président de la commission ouvrière
de DSM

Il est choquant de voir qu’au cours du même exercice, DSM a versé à ses actionnaires 25 % de dividendes en plus. Des miettes pour le personnel, et tout pour les actionnaires. En outre, il s’agit d’un parti pris systématique.



30 août 2019
Séminaire sur les salaires dans l’industrie alimentaire

La grève des femmes du 14 juin a été la plus grande mobilisation en Suisse depuis la grève générale d’il y a 100 ans. Là aussi, le message était clair: «Il faut en finir avec la discrimination des femmes!»

La situation est particulièrement critique dans l’industrie MEM et l’industrie horlogère, comme le montrent les chiffres qui suivent. ■

Montant de la discrimination salariale des femmes dans l’industrie (emploi à 100 %)
Source: Rapport sur la discrimination salariale de B,S,S. et enquête sur la structure des salaires de l’OFS

Branche d’activité	En pourcent	Salaire médian des femmes sans fonction de cadre
Industrie chimique	–6,2 %	5567 CHF
Industrie pharmaceutique	–6,2 %	7408 CHF
Ind. des machines, constr. d’appareils	–12,2 %	5079 CHF
Industrie horlogère	–13,6 %	4919 CHF
Moyenne	–8,6 %	4859 CHF



«L’heure est venue d’instaurer l’égalité et la transparence salariales. Entre nous aussi, à l’interne, on parle beaucoup de la discrimination des femmes. Il est important qu’Unia s’occupe de cette question.»

Gabriela Baumeler,
coprésidente de la représentation du
personnel d’Heineken

Le diable se cache dans les détails

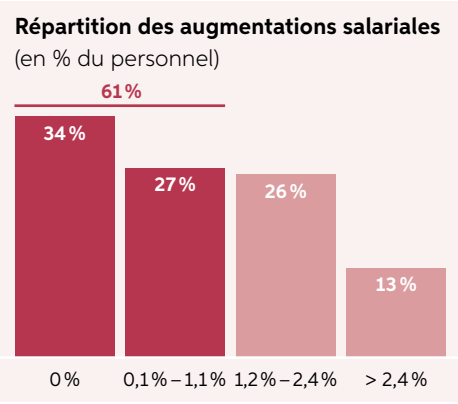


Les contrôles salariaux montrent à quel point les augmentations individuelles sont accordées de manière arbitraire.

Les gains de productivité sont les fruits d’une performance d’équipe et, en cas de renchérissement ainsi que d’augmentation des primes d’assurance-maladie, tous les salarié-e-s devraient avoir droit au maintien de leur pouvoir d’achat. À cet effet, les représentations du personnel et Unia insistent pour l’octroi d’augmentations générales des salaires. Or aux négociations salariales avec les employeurs, leurs demandes se heurtent toujours plus souvent à une fin de non-recevoir. Selon le quotidien zurichois NZZ, 30 % seulement des entreprises octroient encore des augmentations générales, alors que 70 % versent des hausses individuelles. Dix ans auparavant, on avait encore affaire à la proportion inverse.

Les augmentations individuelles sont souvent arbitraires. C’est ce que révèlent les évaluations faites par Unia, sur la base de contrôles salariaux réalisés dans l’industrie.

Dans l’exemple suivant, la représentation du personnel avait convenu avec la direction que tous les salarié-e-s bénéficieraient en 2018 de la compensation du renchérissement à hauteur de 1,2 %. Or au lieu d’augmenter les salaires effectifs de 1,2 %, l’employeur a accordé à titre individuel des augmentations très variables, à concurrence de 1,2 % de la masse salariale.



Résultat: 61 % des salarié-e-s ont reçu une augmentation de salaire qui ne compensait même pas le renchérissement. Leur pouvoir d’achat a donc baissé.

L’augmentation de la masse salariale a par ailleurs servi à régler des problèmes structurels, soit à rapprocher dans l’entreprise les très basses rémunérations des salaires moyens, de l’ordre de 4700 francs par mois. Autant d’argent manquant pour maintenir le pouvoir d’achat des autres collaborateurs/-trices, et a fortiori pour améliorer leurs salaires.

	Salaire 2018	Hausse de salaire	Salaire 2019	%
coll. 1	4 400 CHF	300 CHF	4 700 CHF	6,8 %
coll. 2	4 425 CHF	275 CHF	4 700 CHF	6,2 %
coll. 3	4 500 CHF	200 CHF	4 700 CHF	4,4 %
coll. 4	4 525 CHF	175 CHF	4 700 CHF	3,9 %
Ø	4 728 CHF	68 CHF	4 796 CHF	1,4 %

Les contrôles salariaux d’Unia font ressortir un autre inconvénient des augmentations individuelles: les femmes sont souvent discriminées.

Sexe	Ancienneté	Âge	Position	Échelon	Salaire mensuel
M	1	46	Constructeur	9	7650
F	2	47	Constructrice	9	6730
M	3	47	Constructeur	7	7380
M	3	51	Constructeur	8	7050
M	2	35	Responsable de projet	8	8200
M	4	37	Responsable de projet	8	7300
M	4	37	Responsable de projet	8	7860
F	5	38	Responsable de projet	8	7000
M	1	39	Projektleiter	8	7200

Comme le montrent les exemples d’Unia, les femmes ont tendance à recevoir des salaires inférieurs aux hommes, même en occupant une fonction hiérarchiquement supérieure ou en comptant davantage d’années d’ancienneté. ■

«Pour réaliser l’égalité salariale entre hommes et femmes, connaître les salaires versés serait un bon point de départ et permettrait plus de transparence.»

Gwen Martin,
Administratrice des ventes

Recommandations d’Unia

- Les commissions d’entreprise insisteront pour que tout le monde obtienne une hausse générale de salaire, et s’assureront que l’employeur respecte ses engagements.
- Au cas où une part des augmentations serait malgré tout accordée à titre individuel, il faut de solides garde-fous, par exemple un plancher et un plafond auquel il ne sera permis de déroger qu’à titre exceptionnel.
- En cas de constat d’abus ou d’incohérences, les représentant-e-s du personnel s’adresseront de préférence à Unia.



Le mantra de Valentin Vogt sur les salaires

Aperçu chronologique des déclarations du patron des patrons

- **juillet 2011, «Der Sonntag»**
«Beaucoup d’entreprises exportatrices tirent la langue. La marge de manœuvre pour augmenter les salaires est faible.»
- **juillet 2012, «Aargauer Zeitung»**
Valentin Vogt refuse les revendications salariales indifférenciées.
- **août 2014, «Schweiz am Sonntag»**
Une augmentation moyenne des salaires de 1% serait acceptable d’après Valentin Vogt.
- **août 2015, «Sonntags-Zeitung»**
Selon Valentin Vogt, les hausses salariales seraient peu réalistes, au vu de la conjoncture déprimée.
- **juillet 2017, srf.ch**
En raison du choc du franc, les revendications de hausse générale de salaire ne sont pas à l’ordre du jour dans l’industrie des machines, tributaire de ses exportations.
- **juillet 2018, «Tages-Anzeiger»**
«La conjoncture a beau aller mieux aujourd’hui, c’est une illusion de croire que l’argent va couler à flots cet automne et que les salaires vont augmenter substantiellement.»
- **août 2019, Le «Beobachter»**
«La marge de manœuvre des employeurs pour l’octroi d’augmentations de salaire a diminué ces derniers mois, sous l’effet du ralentissement conjoncturel.»
Source: Le Beobachter

Forte augmentation après 46 ans du risque de tomber à l’aide sociale

En dix ans, le risque de se retrouver à l’aide sociale est passé de 4,9 à 5,7% dans la catégorie des 46 à 55 ans. La hausse est même plus forte parmi les 56 à 64 ans, avec une progression de 3,3 à 4,8%.

Par contre, le risque n’a cessé de diminuer au cours des dix dernières années chez les 18 à 35 ans.
Les travailleurs/-euses âgés font les frais des changements structurels de l’économie: de façon générale, il est difficile à leur âge de retrouver du travail, leur formation professionnelle n’est plus adaptée ou ils rencontrent des problèmes de santé.
Il est d’autant plus réjouissant que le Conseil fédéral veuille introduire la prestation transitoire proposée par Unia pour les personnes de plus de 60 ans qui ont épuisé leur droit aux indemnités de chômage. ■



Il est d’autant plus important que le Conseil fédéral veuille introduire la rente-pont proposée par Unia pour les seniors de plus de 60 ans en fin de droit.

General Electric: 2000 signatures contre les licenciements

À l’issue de la procédure de consultation lancée à la mi-juin chez GE Power Suisse, l’entreprise américaine a confirmé la suppression de 410 emplois.

220 personnes seront licenciées, 70 vont être reprises par Infosys et 40 partiront à la retraite anticipée. Seuls les efforts de la représentation du personnel et des syndicats ont permis de réduire d’une quarantaine de postes le démantèlement de 450 postes initialement prévu.
Cette nouvelle diminution d’effectifs repose sur des hypothèses extrêmement pessimistes, et ne sert que les objectifs de profit de l’entreprise américaine. Il faut maintenant que GE développe une stratégie à moyen et long terme pour la totalité de ses activités en Suisse. Tel est l’objet de la pétition forte de 2000 signatures remise par les salarié-e-s de GE à la direction de l’entreprise. ■



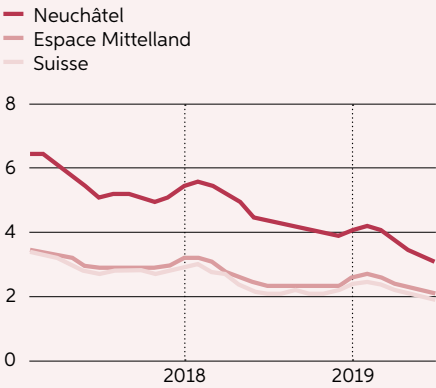
Miracle de l’emploi grâce au salaire minimum

Le canton de Neuchâtel a introduit un salaire minimum cantonal. Et ô surprise, le chômage est en net recul!

«Neuchâtel vit un miracle de l’emploi.» Un tel titre paraîtrait suspect, s’il avait paru dans le magazine d’Unia. Car cette déclaration apporte de l’eau au moulin des syndicats, qui se battent pour la mise en place de salaires minimums, dans l’industrie notamment.

Or le titre ne vient pas du magazine syndical mais de la NZZ, journal proche des milieux patronaux. Le quotidien zurichois poursuit sur sa lancée: «l’introduction du salaire minimum cantonal en 2017, soit une première cantonale, n’a pas eu de conséquences négatives: même les milieux patronaux l’ont constaté.» C’est le moins qu’on puisse dire, faits à l’appui.
Le salaire minimum cantonal a été introduit à Neuchâtel le 1^{er} janvier 2017. Entre janvier 2017 et juin 2018, le chômage a diminué de plus de la moitié dans ce canton industriel, passant de 6,5 à 3%!
Il apparaît donc que ni la protection du climat (voir p.2), ni les salaires minimums – deux exigences majeures du syndicat – ne sont des tueurs d’emplois. C’est le contraire qui est vrai. ■

Neuchâtel se rapproche de la moyenne suisse
Taux de chômage en %



L’espace Mittelland comprend les cantons de Berne, Fribourg, Soleure, Neuchâtel et Jura.
Source: SECO

Ennuis de mercure

Sites contaminés par l’industrie chimique: un ex-chef du Service de l’environnement adresse de lourds reproches au gouvernement valaisan et au groupe Lonza.

Bâle n’est pas seul à se battre avec les difficultés héritées du passé dans l’industrie chimique. Le canton du Valais rencontre lui aussi des problèmes.
Joël Rossier, chef du Service de l’environnement (SEN) du Valais, s’est résigné à remettre sa démission en juin. Il a encore transmis à l’Inspection cantonale des finances un dossier de plusieurs centaines de pages. Deux grands reproches y sont formulés.

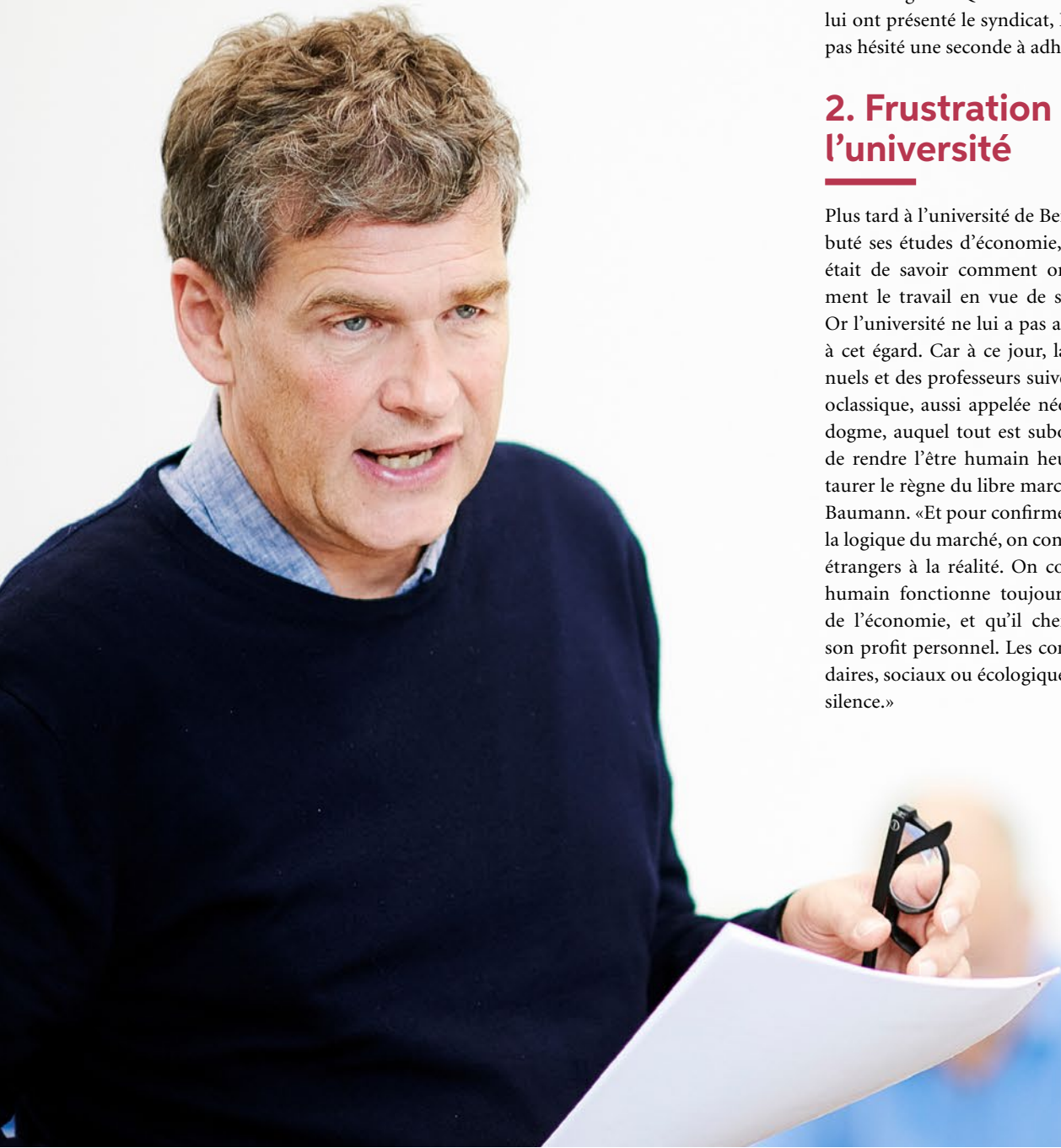
Premier reproche: coûts en millions pour le contribuable
Joël Rossier déplore dans son rapport que la dépollution des sites contaminés par Lonza

aboutisse au report sur les contribuables de frais d’assainissement se chiffrant en millions. Concrètement, le chantier de l’autoroute A9 en Haut-Valais implique de nettoyer les sols pollués au mercure, ce qui a déjà coûté plus de 30 millions de francs. Lonza participe à ces coûts à hauteur de 10%, la Confédération et le canton se partageant le reste de la facture.
Second reproche: présence dans l’eau de substances dangereuses
Les nombreuses décharges, dont celle de Lonza à Gamsenried près de Brigue, préoccupent Joël Rossier, l’ancien chef de l’environnement. Il signale dans sa documentation que la

concentration de benzidine mesurée est parfois 240 fois supérieure aux valeurs maximales autorisées, et ne peut exclure par exemple que l’eau servant à irriguer les cultures agricoles dans la plaine du Rhône ne soit aussi contaminée.
Réponse du canton: le Valais accorderait suffisamment d’attention à la protection de l’environnement et à l’assainissement des nombreux sites pollués en Valais. Tout ce qui est possible a été entrepris, avec les ressources à disposition. Or il faut fixer des priorités. Le gouvernement cantonal a encore promis que la population n’encourait aucun risque sanitaire. ■

L'autre économiste

Beat Baumann ne se situe pas du côté des employeurs, mais des travailleurs/-euses.



1. Prise de conscience syndicale

Son bac en poche, Beat Baumann a travaillé comme aide-menuisier. Son établi situé dans une cave était éclairé au néon et non à la lumière du jour, avec des poussières fines en suspension dans l'air. Il lui fallait scier des plateaux neuf heures par jour. Le soir, il était trop épuisé pour jouir de son temps libre. «J'ai alors remarqué à quel point le travail salarié accapare la vie des gens.» Quand des collègues de travail lui ont présenté le syndicat, Beat Baumann n'a pas hésité une seconde à adhérer.

2. Frustration à l'université

Plus tard à l'université de Berne, quand il a débuté ses études d'économie, sa préoccupation était de savoir comment organiser différemment le travail en vue de son humanisation. Or l'université ne lui a pas appris grand-chose à cet égard. Car à ce jour, la plupart des manuels et des professeurs suivent l'approche néoclassique, aussi appelée néolibéralisme. «Son dogme, auquel tout est subordonné, n'est pas de rendre l'être humain heureux, mais d'instaurer le règne du libre marché», explique Beat Baumann. «Et pour confirmer le bien-fondé de la logique du marché, on construit des modèles étrangers à la réalité. On considère que l'être humain fonctionne toujours selon les règles de l'économie, et qu'il cherche à maximiser son profit personnel. Les comportements solidaires, sociaux ou écologiques sont passés sous silence.»

3. Son parcours jusqu'à Unia

Après ses études d'économie d'entreprise, Beat Baumann a travaillé comme assistant à l'Institut d'économie nationale. Il s'y est occupé des conditions-cadres légales, des conventions collectives de travail, de statistiques, et s'est ainsi familiarisé avec la réalité économique, soit avec les faits plutôt que les idéologies. Il a créé plus tard avec deux collègues le bureau BASS, qui s'est fait une réputation par ses analyses et études scientifiques. Là encore, Beat Baumann a voulu analyser la réalité comme elle est. Comme étape suivante de son parcours, il a enseigné à la haute école de Lucerne, où il s'est surtout consacré à la politique suisse et européenne du marché social et du marché du travail et a créé, comme auparavant à l'université de Berne, une section syndicale. «Le personnel des hautes écoles a lui aussi besoin d'une organisation qui le défende», explique Beat Baumann.

4. En mission pour les travailleurs/-euses

Beat Baumann travaille pour Unia depuis 2013. «Le poste de travail est idéal pour moi», explique-t-il. Avant de résumer ce qui compte pour lui dans la vie professionnelle. Beat Baumann se situe aux antipodes de la plupart de

ses collègues d'études. Alors que ceux-ci appliquent dans les entreprises les modèles économiques néo-libéraux, lui préconise une approche globale, au profit des travailleurs/-euses. «J'aime le principe de bonne foi inscrit dans la première convention collective de l'industrie des machines, qui remonte à 1937. Il y est dit que les syndicats ne revendiqueront rien qui ne puisse être raisonnablement exigé des entreprises. Et d'autre part, que les entreprises ne refuseront aux travailleurs/-euses rien de ce à quoi ils ont droit.»

5. Une évolution inégale

Ce principe n'est plus respecté depuis longtemps, selon Beat Baumann. A fortiori dans les grands groupes. Il évoque l'évolution des salaires par rapport à celle des dividendes, qui toutes deux devraient s'aligner sur la productivité du travail, soit la création de valeur d'une entreprise par heure de travail accomplie. «Si la productivité du travail augmente de 5 %, la main-d'œuvre et les propriétaires devraient toucher 5 % de plus chacun. On en est bien loin. Les salaires et les dividendes affichent une évolution divergente. Les gros actionnaires, soit les fonds, sont favorisés. Et qui sont les plus grands détenteurs de fonds? Les cadres au plus haut niveau des entreprises. Ainsi les riches gagnent toujours plus, et les inégalités se creusent.»

Négocier les salaires? Quatre conseils de l'économiste.

1 – «Faire participer le personnel. Au moyen d'enquêtes, de pétitions, etc. La direction doit s'apercevoir que les salaires préoccupent les gens et qu'il ne sera pas facile de détourner leur attention vers autre chose.»

2 – «Demander des informations aussi précises que possible. Les directions ne publient souvent que les chiffres consolidés du groupe. Si la délégation patronale prétend qu'un site donné fait moins bien que le reste du groupe, elle doit en apporter la preuve chiffrée.»

6. Tableau complet des faits

Soucieux d'aider les travailleurs/-euses à obtenir un salaire équitable, Beat Baumann anime avec passion les séminaires d'Unia sur les salaires. Il y expose aux représentant-e-s du personnel des chiffres, des faits et des analyses du monde économique, tandis que les représentant-e-s du personnel parlent de leur quotidien professionnel, soit de la situation des commandes, des restructurations ou de la pénurie de main-d'œuvre. «Ces deux perspectives donnent un tableau complet des faits», explique Beat Baumann. «Pour parvenir à un bon compromis, il nous faut absolument aborder les négociations avec de solides informations.»



Aide et conseil

Beat Baumann et Christoph Bucheli, les deux économistes d'Unia, apportent en tout temps leur assistance et leurs conseils aux membres d'Unia. Le plus simple pour les atteindre est de leur écrire à beat.baumann@unia.ch ou christoph.bucheli@unia.ch.

3 – «Ne pas oublier, lors des revendications salariales, que le renchérissement ne reflète que partiellement la hausse des primes des caisses-maladie. Car s'il tient compte du renchérissement dans le secteur de la santé, il ne prend pas en compte l'extension quantitative des prestations d'une société vieillissante. Autrement dit, le renchérissement officiel a beau être compensé, le pouvoir d'achat subit malgré tout une érosion.»

4 – «Refuser le résultat des négociations s'il n'est pas satisfaisant. Essayer d'impliquer Unia dans les négociations.»

Flexibilité jusqu'à l'épuisement

Les responsables du personnel constatent à leur tour que les changements permanents au travail rendent malade.

1. Le problème

En Suisse, les personnes actives se plaignent toujours plus de stress au travail (voir infographie). En 2017, 21 % des personnes occupées ont signalé, dans l'enquête suisse sur la santé, que leur travail constitue souvent une source de stress. Seuls 18 % des gens étaient dans ce cas en 2012.

Il est frappant de voir l'augmentation des victimes du stress parmi les 15 à 29 ans (de 19 à 25 %), ainsi que parmi les 30 à 49 ans (de 18 à 22 %). On ne constate ici aucune différence spécifique au sexe.

49 % des personnes stressées ont signalé se sentir émotionnellement épuisées au travail.

En 2017, plus de la moitié des actifs se disaient touchés par au moins trois facteurs de risque psychosociaux, contre 46 % encore en 2012.

2. La cause

De nombreuses branches, employant des centaines de milliers de personnes, sont en pleine réorganisation. La numérisation met fin aux modèles d'affaires établis, chamboule les profils des postes et bouleverse le monde du travail.

Une enquête à grande échelle a montré que l'« agilité » nuit à la santé. Le changement permanent pèse sur la santé, et la continuité serait bénéfique. Et les médecins du travail ne

sont plus seuls à le dire, les responsables du personnel qui prônaient jusqu'ici l'« agilité » pensent entre-temps comme eux. L'entreprise de conseil en outplacement von Rundstedt a mené son étude parmi 1500 cadres dirigeants.

Le stress dû à l'agilité s'explique de la façon suivante: quiconque accompagne le changement doit souvent se charger, en plus de ses nouvelles tâches, d'une partie de son ancien travail. D'où une double charge sous-estimée par les entreprises. Pascal Scheiwiller, directeur de l'étude, émet donc la mise en garde suivante: « les entreprises doivent se soucier de leur personnel, et l'aider à bien digérer le changement. »

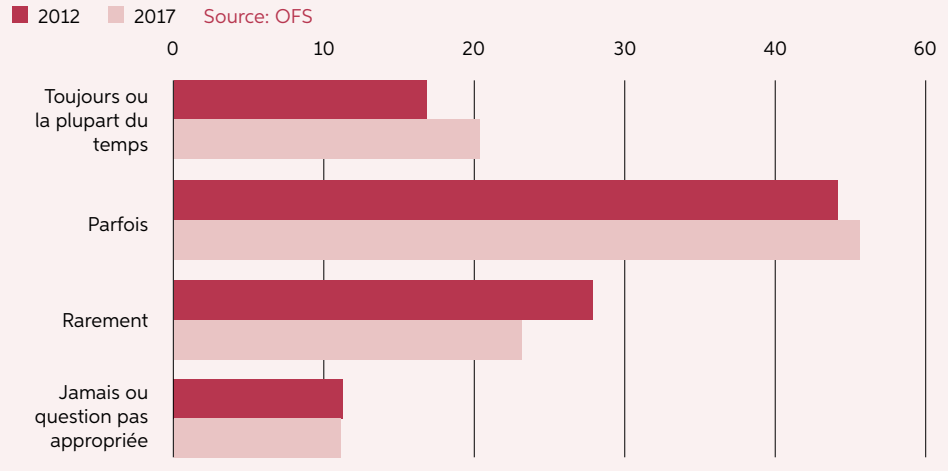
3. Le conflit

Afin d'accroître de façon permanente l'agilité dans les entreprises, les employeurs appellent à toujours plus de flexibilité, par exemple en matière d'horaires de travail. Les initiatives parlementaires de Karin Keller-Sutter (PLR) et Konrad Graber (PDC) visent à augmenter la durée maximale du travail, à faciliter le travail dominical et à réduire les périodes de repos.

Les syndicats ont combattu avec succès ces deux interventions parlementaires. Le Parlement a refusé l'initiative Keller-Sutter et édulcoré l'initiative Graber, dont le traitement a été ajourné. Car il veut d'abord savoir ce qu'en disent les médecins du travail et les partenaires sociaux.

L'enquête du cabinet von Rundstedt a permis une utile mise au point. Entre-temps, même les responsables du personnel considèrent qu'une flexibilité accrue au travail ne serait pas une bonne idée. ■

Le stress a augmenté
Réponse à la question: À quelle fréquence ressentez-vous du stress à votre travail? (en pourcent de la population active)



Il grande rapporto salariale

I dividendi aumentano e i salari ristagnano. Ma adesso il personale dell'industria ne ha abbastanza. L'edizione 2019 dei seminari salariali di Unia registra una partecipazione record tra i rappresentanti del personale.



«Il seminario salariale è stato molto interessante. Apprezzo molto lo scambio con i rappresentanti del personale di altre aziende.»

Maurizio Vessella,
presidente della commissione del personale Bobst SA

8 ottobre 2019 Seminario salariale di Unia per l'industria MEM

Una trentina di rappresentanti del personale dei Cantoni Vaud, Ginevra e Vallese vogliono sapere come prepararsi al meglio in vista delle prossime trattative salariali. L'incontro è uno degli otto seminari salariali organizzati da Unia nell'industria MEM, con un totale di 150 partecipanti.

I rappresentanti del personale apprendono cifre importanti sul clima economico generale, ma anche sulle aziende in cui lavorano.

Molto significativo ai fini delle future trattative salariali è l'utile netto per dipendente che le aziende realizzerebbero anche accordando un aumento salariale di CHF 120.-.

Geberit	
CHF 51'333.-	utile per dipendente nel 2018
CHF -1'560.-	costi per l'aumento salariale (CHF 120.- x 13)
CHF 49'773.- utile per dipendente dopo l'aumento salariale	

L'esempio di calcolo dimostra che le risorse per accordare aumenti salariali sono disponibili in abbondanza. Non solo alla Geberit.

Anche la Tornos Hodling SA, un'azienda in crisi da anni, realizza un notevole utile pro capite:

Tornos	
CHF 20'604.-	utile per dipendente nel 2018
CHF - 1'560.-	costi per l'aumento salariale (CHF 120.- x 13)
CHF 19'044.- utile per dipendente dopo l'aumento salariale	

Dopo aver ascoltato gli interventi dei relatori, i rappresentanti del personale si preparano alle trattative salariali all'interno di gruppi di lavoro e successivamente presentano la loro strategia nel plenum, ricevendo feedback importanti dalle colleghe e dai colleghi di altre aziende e dagli esperti di Unia.



6 settembre 2019
Vento in poppa per le trattative

Anche i media svizzeri concordano sul fatto che i salari debbano aumentare. Nella lotta per la distribuzione del reddito tra i vertici aziendali e i sindacati sono dalla parte dei sindacati. «Basta scuse: è ora di aumentare i salari.» Il giornale «Der Bund» titolava così il suo commento sull'autunno salariale. E spiegava:

«Prendiamo in parola i datori di lavoro: sostengono sempre che gli aumenti salariali possono essere concessi solo in settori e aziende in cui la situazione economica lo consenta. Se quest'argomentazione vale anche per l'anno in corso, adesso non possono creare un clima di opposizione agli aumenti salariali. Negli ultimi anni i datori di lavoro hanno inoltre respinto le richieste di aumenti salariali significativi, argomentando il loro rifiuto con la produttività del lavoro stagnante. Potevano avere ragione negli anni della crisi finanziaria e della crisi del franco. Negli ultimi due anni la produttività ha tuttavia registrato un incremento superiore alla media, rispettivamente del 2,2% e del 2,4%, giustificando così consistenti aumenti salariali generalizzati.

Non solo: i datori di lavoro dovrebbero invertire la spiacevole tendenza a concedere solo aumenti salariali individuali. Devono essere accordati aumenti salariali generali, in primo luogo per compensare il rincaro crescente e in secondo luogo perché le prestazioni vengono fornite in team e non dai singoli.»

13 settembre 2019
Seminario salariale per l'industria chimico-farmaceutica

Anche il seminario salariale per l'industria chimico-farmaceutica organizzato da Unia a Berna registra una buona partecipazione. Anche quest'incontro lancia un messaggio chiaro: «abbiamo ancora un conto in sospeso dagli ultimi anni!», dice l'economista di Unia Beat Baumann.



«Oltre alle testimonianze personali, l'incontro ci ha fornito tante cifre e fatti utili. Adesso siamo pronti per le trattative salariali!.»

Giovanna Bongo,
rappresentante del personale
Novartis Stein

Nell'industria chimico-farmaceutica le cifre relative agli utili sono particolarmente impressionanti.

Roche	
CHF 111'179.–	utile per dipendente nel 2018
CHF -1'560.–	costi per l'aumento salariale (CHF 120.– x 13)
CHF 109'619.–	utile per dipendente al netto dell'aumento salariale
Syngenta	
CHF 50'214.–	utile per dipendente nel 2018
CHF -1'560.–	costi per l'aumento salariale (CHF 120.– x 13)
CHF 48'654.–	utile per dipendente al netto dell'aumento salariale



«Il seminario salariale mi ha fornito nuove importanti argomentazioni. Adesso so ad esempio quanti dividendi sono stati distribuiti nel 2018 al nuovo proprietario Chem China: 4,6 miliardi di franchi!.»

Rémy Dufrenois,
rappresentante del personale
Syngenta Monthey

Adesso Dufrenois sa anche che il suo datore di lavoro ha le risorse per far facilmente fronte a un aumento salariale.

15 agosto 2019
L'esempio della DSM

Anche François Quidort, presidente della commissione del personale della DSM, partecipa al seminario salariale a Berna. Il 15 agosto, poco meno di un mese prima del seminario salariale, è stato protagonista di un lungo articolo pubblicato dalla stampa.

«Der Beobachter», la rivista a più alta tiratura della Svizzera, ha dedicato il suo titolo di copertina al tema della giustizia salariale. Nell'articolo il militante di Unia Quidort ha dimostrato, prendendo come esempio la DSM, che le lavoratrici e i lavoratori vengono sistematicamente penalizzati.

Il gruppo chimico, che a Sisseln AG gestisce la più grande fabbrica di vitamine del mondo, realizza grandi guadagni. Nel 2018 la cifra d'affari è salita a più di 10,2 miliardi di franchi, con un utile netto di 1,2 miliardi di franchi. Nella relazione annuale il CEO Feike Sijbesma ha elogiato il personale per il suo grande impegno.

In primavera si sono tenute le trattative salariali per il 2019. Al termine di un duro tira e molla con la rappresentanza del personale, la DSM ha accordato solo un aumento dell'1,3%. Di fatto, considerando il rincaro annuo dell'1,2% e l'aumento dei premi delle casse malati, si tratta di una perdita dei salari reali.

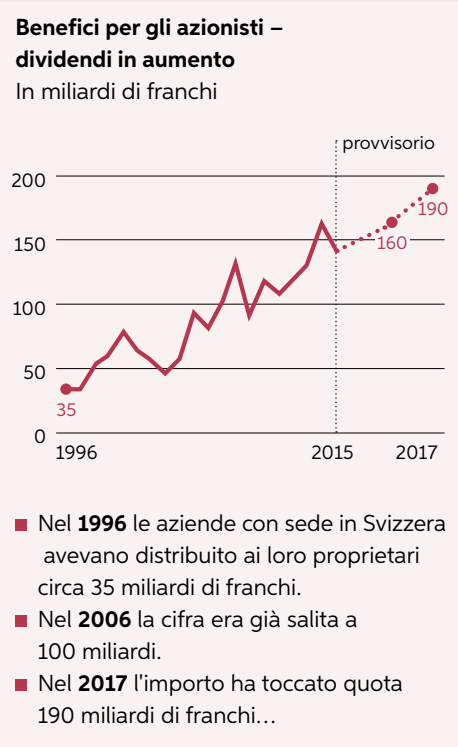
All'inizio di marzo Quidort ha consegnato alla direzione DSM una petizione intitolata «Valiamo di più!», firmata da più di 900 dipendenti. Adesso nelle trattative autunnali la DSM è chiamata a soddisfare le giustificate rivendicazioni salariali del personale.



«La direzione ha cercato di liquidarci con le stesse formule vuote che ripete ogni anno. Ha affermato che a lungo termine la situazione economica sarebbe incerta, che il prossimo anno la situazione sarebbe peggiorata e che nei salari non si dovrebbe comunque esagerare.»

François Quidort,
presidente della commissione del
personale DSM

Particolarmente scandaloso è che per lo stesso anno di esercizio la DSM ha aumentato del 25% i dividendi distribuiti. Tutto per gli azionisti e solo briciole per gli azionisti. Una suddivisione che ormai è diventata una politica aziendale.



30 agosto 2019
Seminario salariale per l'industria alimentare

Lo sciopero delle donne del 14 giugno ha dato vita alla più grande mobilitazione in Svizzera dallo sciopero generale del 1918. Anche in questo caso il messaggio è stato chiaro: «la discriminazione delle donne deve finire!.»

Come emerge dalle seguenti cifre, questa rivendicazione vale in particolar modo per l'industria alimentare. ■

Importo della discriminazione salariale delle donne nell'industria per un posto di lavoro a tempo pieno: Fonte: rapporto sulla discriminazione salariale BSS e rilevazione della struttura dei salari UST

Comparto	In %	Salario mediano femminile senza funzioni direttive
Industria chimica	–6,2%	CHF 5'567
Industria farmaceutica	–6,2%	CHF 7'408
Meccanica, apparecchiature	–12,2%	CHF 5'079
Orologeria	–13,6%	CHF 4'919
Media	–8,6%	CHF 4'859



«La trasparenza retributiva e la parità salariale devono finalmente essere realizzate. Anche all'interno della nostra azienda la discriminazione delle donne è un tema molto discusso. È importante che Unia lo affronti.»

Gabriela Baumeler,
co-presidente della rappresentanza del
personale Heineken

Quels sont les salaires usuels dans la localité et la branche?

www.salaire-uss.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
yvan.corminboeuf@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
patrick.cerf@unia.ch

Unia Région Valais

Avenue de la Gare 15
Case postale 1396
1870 Monthey
Tél. 027 602 60 00
blaise.carron@unia.ch

Unia Région Vaud

Place de la Riponne 4
Case postale 7667
1002 Lausanne
Tél. 0848 606 606
noe.pelet@unia.ch

Ticino

Unia Regione Ticino

Via Vedeggio 1
6928 Manno
Tel. 091 611 17 11
vincenzo.cicero@unia.ch



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