

Menaces et chantage

Recrudescence des cyber-attaques dans l'industrie suisse
Page 10A



Combativité et force de persuasion

Valeurs défendues par Yves Defferrard, le nouveau responsable du secteur Industrie d'Unia:

- dans le passé – Page 2A
- à l'avenir – Page 4A

Creusement de l'écart entre riches et pauvres

Pourquoi une politique salariale équitable avec des hausses de salaire s'impose – Page 6A

Un vent de nouveau souffle dans l'industrie

Changement au sommet:

Yves Defferrard, le nouveau responsable du secteur Industrie, évoque les causes qui lui tiennent à cœur et la manière dont il compte améliorer les conditions de travail dans l'industrie (p. 2A). Quiconque travaille à plein temps doit gagner de quoi vivre. Les augmentations seront donc au cœur de cet automne salarial. Notamment dans le secteur des bas salaires, où le chômage partiel a exacerbé les problèmes pendant la pandémie de coronavirus (p. 6A). Les cyberattaques se multiplient dans l'industrie suisse. Un expert en cybersécurité explique le mode opératoire des agresseurs et les mesures que les entreprises peuvent prendre (p. 10A). Et si l'âge de la retraite des femmes passe à 65 ans, leur situation financière va encore se détériorer. Non à une nouvelle réforme sur le dos des femmes, répondent les syndicats en appelant à une manifestation nationale le 18 septembre (p. 9A).

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Manuel Wyss
Rédaction et Design komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Annonces teresa.matteo@unia.ch
Fotos Adobe Stock (p.1A, 4A, 5A, 6A, 11A), Unia (p. 8A, 9A), Shutterstock (p. 10A), 99-Prozent-Initiative (p.11A), Komform (autres)
Traduction Sylvain Bauhofer (français), Monica Tomassoni (italien), Scott Translations (anglais).
Input Industrie Le journal pour les membres syndiqués de l'industrie paraît quatre fois par année. Tirage: 45 000 exemplaires. Le prix de vente est compris dans la cotisation de membre. Des abonnements à l'année (à 20 CHF) de même que des numéros individuels (à 5 CHF) peuvent être commandés auprès de l'éditeur.

13 septembre 2021

© 2021 komform (www.komform.ch)

UNIA

«Pour un travail syndical axé sur les résultats»

Yves Defferrard, le nouveau responsable du secteur Industrie d'Unia, a sauvé quantité de postes de travail dans l'industrie vaudoise, notamment en mobilisant à grande échelle et en multipliant les projets en faveur de l'emploi. Sa riche expérience profite désormais à tout le personnel de l'industrie suisse.

Ce sont ses collègues des secrétariats régionaux romands qui l'ont encouragé à briguer le poste de chef de l'industrie au comité directeur d'Unia. En sachant ce dont Yves Defferrard est capable pour le bien des travailleuses et travailleurs de l'industrie. Depuis son arrivée au syndicat en 1999, il a régulièrement obtenu des résultats remarquables, avec son équipe et les représentants du personnel, dans sa région et au profit d'autres régions aussi.

1. Stratégie offensive: pacte pour la formation continue

La crise a frappé l'industrie vaudoise avant la plupart des autres cantons. Alors que les suppressions d'emplois étaient déjà nombreuses depuis les années 1990, leur rythme s'est encore accéléré avec la crise financière et économique de 2008. Il faut dire qu'au tournant du siècle, les autorités avaient jugé que l'industrie vaudoise n'avait pas d'avenir et tout misé sur la construction et les services. Comme syndicaliste de l'industrie, Yves Defferrard a protesté avec les délégué-e-s de l'industrie contre un tel choix politique, aussi dangereux qu'inacceptable. Il a mis sur pied une fondation ayant pour mission de financer la formation du personnel et d'accélérer la transformation économique. Contre toute attente, il a su rallier à sa

Au tournant du siècle, l'industrie vaudoise semblait vouée au déclin. Le syndicaliste Yves Defferrard a lutté contre cette mentalité défaitiste.

cause le Parlement vaudois, qui a voté presque à l'unanimité la loi MEM pour la formation et le perfectionnement dans l'industrie des machines. Il compte bien poursuivre sur sa lancée. Selon Yves Defferrard, «la Suisse doit s'adapter aux nouvelles réalités industrielles et former les travailleuses et travailleurs en conséquence. Il faut prévoir des offres de formation comme la MEM-Passerelle 4.0, afin que les salarié-e-s et l'industrie suisse ne ratent pas le virage de la numérisation.»



2. Bonne position défensive: des milliers d'emplois sauvés dans l'industrie

En plus d'assurer une formation d'avenir et donc des emplois viables dans l'industrie, les premières Assises de la place industrielle qui ont réuni les syndicats, le patronat et le Canton ont empêché bien des suppressions d'emplois. Ce dynamique partenariat social a en effet permis de réaliser un projet audacieux d'Unia, portant sur l'échange de compétences. S'il existe dans l'entreprise X des sous-capacités de production et dans l'entreprise Y des surcapacités, elles peuvent depuis lors s'échanger du personnel aux mêmes conditions, sans devoir résilier les contrats de travail.

Yves Defferrard et ses collègues syndicalistes vaudois ont encore activement contribué à la préservation des emplois, quand des licenciements étaient malgré tout à l'ordre du jour, voire qu'il était prévu de fermer des usines.

Premier exemple: usine Novartis de Nyon

En 2011, il était prévu de fermer ce site et de délocaliser 650 emplois. Les salarié-e-s et leur syndicat se sont engagés dans un long conflit social et dans des mois d'intenses négociations, ponctuées d'une grève d'avertissement d'un jour et d'autres actions relayées par les médias. Surtout, le syndicat a su convaincre la direction de Novartis, pendant la procédure de consultation, qu'il existait une meilleure solution que la fermeture. Le succès a été au rendez-vous: quelque 1600 personnes travaillent aujourd'hui sur le site nyonnais de Novartis.

**Yves Defferrard
sait par expérience
ce que cela implique
de défendre ses
collègues. Et à quel
point ce combat
est important et por-
teur de sens.**

Deuxième exemple: Sapal à Écublens

En 2010, un projet de délocalisation en Chine menaçait 45 emplois. Yves Defferrard, qui était alors secrétaire de l'industrie d'Unia Vaud, a mobilisé les employé-e-s avec la commission du personnel et négocié avec la direction. Un véritable bras de fer a permis de sauver 33 emplois. La même entreprise avait déjà échappé in extremis à une fermeture quelques années plus tôt.

3. Syndicaliste jusqu'au bout des ongles, par passion

Son père avant lui a été un syndicaliste convaincu pendant 65 ans. Yves Defferrard en prend le chemin, à ceci près qu'il a fait du syndicalisme son métier. Il a rejoint la FTMH dès la première année de son apprentissage d'électricien. Après de longs mois de voyage, financés par diverses missions en cours de route, Yves Defferrard a complété sa formation en tant qu'informaticien, à son retour à Lausanne. D'abord membre passif du syndicat, Yves Defferrard est devenu militant par la force des choses. Au sein de la société Cerberus, où il était employé durant les années 90, les restructurations s'enchaînaient avec leur cortège de licenciements. Yves Defferrard, qui faisait partie de la commission du personnel, était toujours sur la brèche. Il sait ainsi par expérience ce que cela implique de s'engager pour ses collègues. Et à quel point une telle lutte est importante et porteuse de sens. Quand la FTMH lui a proposé un poste de syndicaliste, en 1999, Yves Defferrard l'a accepté. Il n'a jamais regretté sa décision. «Depuis lors, mon activité ne ressemble plus à du travail. Elle est devenue ma passion.» ■

Le pouvoir d'achat doit augmenter!

Il est inacceptable que les salarié-e-s soient seuls à supporter les coûts des maladies professionnelles, souligne Yves Defferrard. Un nouveau projet visant à faire baisser les primes d'assurance-maladie lui tient à cœur, en tant que nouveau chef du secteur Industrie d'Unia.

Yves Defferrard n'est pas un homme de bureau. Il se sent dans son élément dans les fabriques, quand il dialogue avec les salarié-e-s ou lors des négociations. Il prend ses nouvelles fonctions le 1^{er} septembre et compte effectuer dès octobre un tour de Suisse, d'une entreprise à l'autre, pour savoir ce qui est important aux yeux des gens, quelles sont leurs préoccupations et leurs inquiétudes.

«Nous veillons à assurer le bien-être des travailleuses et travailleurs, qui fixent les priorités de notre engagement», explique le syndicaliste. Il est toutefois en contact avec les sa-

larié-e-s depuis suffisamment longtemps pour savoir où le bât blesse. «Il y a tout d'abord la baisse du pouvoir d'achat», explique Yves Defferrard. «Certains salaires minimums ne permettent plus de vivre. C'est mauvais pour l'image de l'industrie, et désastreux pour les personnes touchées.»

Le fait que les salaires minimums ne couvrent pas les besoins vitaux tient aussi au renchérissement constant. En particulier, l'augmentation des primes d'assurance-maladie engloutit les hausses de salaire et grignote le pouvoir d'achat.

Hausse des primes par rapport au salaire nominal, 1996-2019

Indice 1996 = 100



L'écart entre le revenu et les cotisations à la caisse-maladie ne cesse de se creuser. Les primes ont progressé de 143 % depuis 1996. Soit en moyenne de 3,8 % par an.

Source: wig / Office fédéral de la statistique



«Il faut dire que le lien de causalité est généralement plus clair dans l'assurance-accidents», constate Yves Defferrard. «Si un accident survient dans l'entreprise ou au travail, c'est un accident professionnel. Mais si quelqu'un tombe malade à cause des pressions subies, du stress ou du mobbing au travail, il est difficile de prouver que la cause est d'origine professionnelle.»

Or selon la loi, l'employeur ne doit supporter les coûts d'une maladie professionnelle que si elle a été causée à 75 % au moins par l'exercice de l'activité professionnelle. Par conséquent, ce n'est pas aux employeurs à payer la plupart des maladies liées au travail, mais aux travailleuses et travailleurs, par le biais d'augmentations des primes d'assurance-maladie. Cette pratique est d'autant



plus inquiétante qu'en Suisse, les maladies psychosociales liées au travail augmentent d'année en année et coûtent horriblement cher. La raison tient à la course au rendement, à l'intensification du travail, au mobbing, aux horaires toujours plus flexibles et à la difficulté de déconnecter. Dans un premier temps, le Parlement pourrait décider que c'est aux employeurs à couvrir les coûts des maladies dès qu'elles sont d'origine professionnelle à 51 % – et non 75 % comme aujourd'hui. «Si les employeurs assumaient les coûts réels générés, la facture de primes des salarié-e-s serait bien moins élevée», rappelle Yves Defferrard. «En outre, les employeurs prendraient davantage à cœur leur devoir d'assistance et veilleraient à ménager la santé physique et psychique de leurs employé-e-s.» ■



Situation alarmante

Le stress au travail augmente – et avec lui les risques psychosociaux et leur facture salée.

Selon le Job Stress Index 2020 de la fondation Promotion Santé Suisse, un salarié sur quatre souffre de stress au travail et se sent émotionnellement épuisé. Le stress nuit à la santé: le risque d'épuisement professionnel et d'autres maladies psychosociales augmente – générant de lourds coûts tant personnels qu'économiques et sociaux. Le travail de prévention est d'autant plus difficile qu'en principe, les maladies psychosociales ne sont pas reconnues comme maladies professionnelles en Suisse. Les coûts sont tout simplement répercutés sur les travailleuses et travailleurs, dont les primes d'assurance-maladie prennent l'ascenseur.

CCT de l'horlogerie: participation patronale aux primes

Cette aide profite tout particulièrement aux personnes à faible revenu.

Les primes des caisses-maladie englobent bien souvent les augmentations de salaire. Unia exige par conséquent que les employeurs de l'industrie participent aux primes d'assurance-maladie de leurs employé-e-s. C'est déjà une pratique courante depuis 20 ans dans l'industrie horlogère: la CCT de branche prévoit que les travailleurs assurés ont droit à des subsides de 175 francs par mois, versés par l'employeur, pour leurs primes d'assurance-maladie. Comme cette participation ne dépend pas du niveau de rémunération, les petits salaires y gagnent. D'autres entreprises de l'industrie comme Nestlé, Philip Morris International ou Micro Precision Systems contribuent également aux primes des caisses-maladie.





Pour des salaires équitables

*Alors que bien des gens doivent compter leurs sous, d'autres voient l'argent affluer tout seul.
Pourquoi les inégalités se creusent en Suisse – et le monde politique ne doit pas rester les bras croisés.*



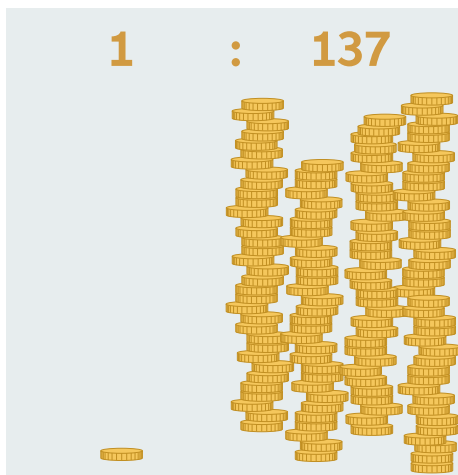
Crise du COVID-19 ou non, il est urgent de combler le retard salarial cet automne. Car tandis que le coût de la vie renchérisait, en raison notamment des primes d'assurance-maladie et des loyers, les salaires réels piétinaient déjà durant les années ayant précédé le coronavirus. Ce n'est pas tout: bien des salarié-e-s ont gagné en 2020 un cinquième de salaire en moins, à cause du chômage partiel. Il s'agit donc d'améliorer substantiellement les bas salaires notamment. Quiconque travaille à plein temps doit pouvoir vivre correctement – ce qui n'est guère possible avec moins de 4000 francs (x13) en Suisse (voir salaires minimums, page 7A).

Distribution de bénéfices malgré les indemnités de chômage partiel perçues

La crise du coronavirus a renforcé les inégalités économiques. Alors que les petits revenus n'arrivent pas à joindre les deux bouts à cause du chômage technique, les salaires et bonus des CEO n'ont cessé d'augmenter. Tant qu'il n'ira pas de soi qu'une entreprise percevant le chômage partiel ne doit pas verser de dividendes, ce sera le rôle du monde politique d'endiguer la cupidité des top managers et des actionnaires avec des directives.

Creusement des écarts de fortune et de revenu

La dernière étude d'Unia sur les écarts de salaire montre que les multinationales suisses ne sont pas à plaindre. Severin Schwan, CEO de Roche, ouvre à nouveau la marche, avec son salaire de 14,6 millions de francs. À titre de comparaison, le plus bas salaire chez Roche est 298 fois moins élevé. En 2020, EMS Chemie ou Nestlé ont même versé davantage d'argent à leurs ac-



En 2020, le rapport entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé était de 1 à 137 dans les grandes entreprises suisses examinées.

Source: étude d'Unia sur les écarts salariaux.

tionnaires qu'au personnel générant la création de valeur. L'actionnariat d'EMS Chemie a ainsi empoché 468 millions de francs (69 %), soit largement plus que l'ensemble des charges de personnel (31 %). Or les revenus du capital représentent autant d'argent en moins pour augmenter les rémunérations (voir initiative 99 %, p. 12A). Face au creusement des inégalités en matière de revenu et de patrimoine, il faut instaurer une politique salariale équitable, avec des salaires minimums corrects, l'égalité salariale entre femmes et hommes et des augmentations générales pour tout le monde. ■

Revendications d'Unia pour l'automne salarial

- Des améliorations de salaire substantielles là où la marche des affaires le permet
- Aucun salaire en dessous de 4000 francs (x13)
- Indemnisation à 100 % du chômage partiel pour les plus bas revenus

Pour en savoir plus:

Le calculateur national d'Unia fournit des renseignements utiles pour comparer les salaires dans différentes entreprises: www.service-cct.ch

Les salaires minimums, rempart contre la pauvreté

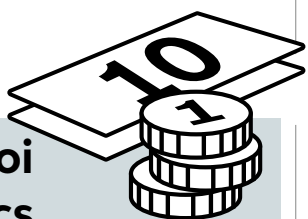
Il arrive que des personnes travaillant à 100 % n'aient pas de quoi vivre. Voilà pourquoi il faut des salaires minimums adéquats.

Des salaires minimums légaux sont déjà en place dans les cantons de Neuchâtel, Jura, Genève, Bâle-Ville et Tessin. Genève possède avec 23 francs par heure le plus haut salaire minimum, à l'initiative de syndicats. À son tour Bâle-Ville vient d'introduire des salaires minimums – mais avec un moindre succès: le salaire minimum de 23 francs par heure a été refusé de justesse, alors que le contre-projet à 21 francs était plébiscité. Les mentalités ont changé depuis l'échec aux urnes de l'initiative fédérale de 2014 sur les salaires minimums. La population veut des salaires suffisants pour vivre. D'autres projets d'initiatives en faveur de salaires minimums sont en préparation dans d'autres villes ou cantons – et remportent un succès croissant.

Tant que le taux de couverture des CCT en Suisse restera faible et qu'il restera des CCT ne fixant aucun salaire minimum, Unia s'engagera pour les salaires minimums légaux. Trois raisons l'y poussent:

Pourquoi 23 francs par heure?

Le salaire minimum est calculé de la même façon dans tous les cantons: sur la base des prestations complémentaires, soit du montant nécessaire pour vivre. Comme le coût de la vie est plus élevé à Genève, le salaire minimum l'est aussi. En cas d'activité à plein temps, le salaire minimum genevois correspond à un salaire mensuel de 4000 francs.



1

Des salaires équitables

Il faut protéger les travailleuses et travailleurs en position de faiblesse. Quiconque travaille à plein temps doit percevoir un salaire suffisant pour en vivre. Le chômage n'augmente pas à cause d'un salaire minimum, bien au contraire. Il a même reflué à Neuchâtel après l'introduction des salaires minimums. Les dépenses de l'aide sociale ont également diminué. Car si le salaire ne permet pas de vivre, l'État est mis à contribution. Or tout le monde paie l'aide sociale et la réduction de primes. Il est par conséquent inacceptable que des employeurs versent des salaires de misère et que la collectivité doive passer à la caisse.

2

Les femmes profitent des salaires minimums

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à bas salaires. Même en travaillant à 100 %, une femme sur quatre ne gagne pas assez pour vivre. En outre, les femmes sont souvent engagées à temps partiel ou font des pauses dans leur carrière, ce qui a des répercussions négatives sur leurs rentes de vieillesse (voir rentes féminines, p. 9A).



Revendications d'Unia

- Aucun salaire inférieur à 23 francs par heure
- Chacune et chacun doit pouvoir vivre d'un emploi à plein temps
- Salaires minimums dans les CCT: il incombe aux partenaires sociaux de définir ensemble des salaires minimums et de les inscrire dans une CCT. Là encore, il est urgent d'adopter d'autres mesures afin d'augmenter les salaires minimums.

3

Cohésion sociale

La répartition inégale de la fortune et des revenus est un facteur de division dans la société.

Les salaires minimums légaux constituent un moyen de renforcer la cohésion sociale et d'améliorer la situation des gagne-petit et des working poors. Le salaire minimum permet la réconciliation urgente qui s'impose entre une économie attentive à ses responsabilités et la société suisse. ■

Salaires minimums dans l'industrie

Industrie MEM:

- Les salaires minimums sont fixés dans la CCT. Il n'est pas permis d'y déroger.
- Les salaires minimums du personnel qualifié oscillent entre 3731 et 4197 francs (x13), selon la région.
- Compensation automatique du renchérissement: les salaires minimums sont adaptés chaque année au renchérissement.

Industrie horlogère et microtechnique:

- Les salaires minimums sont fixés dans la CCT. Il n'est pas permis d'y déroger.
- Les salaires minimums oscillent selon la région entre 3120 fr. (Tessin) et 3800 fr. pour le personnel non qualifié, et entre 3730 fr. et 4630 fr. pour le personnel qualifié (x13).

Cinq mesures concrétisant l'égalité des salaires entre hommes et femmes

Le canton du Jura montre l'exemple: l'initiative pour l'égalité salariale d'Unia a recueilli 88,3 % de OUI.

«Un salaire égal pour un travail égal»? Ce serait trop beau. En Suisse, les femmes gagnent en moyenne 19 % de moins que leurs collègues de sexe masculin. Or l'égalité et le respect ne doivent pas être de vains mots – aussi le canton du Jura a-t-il plébiscité l'initiative d'Unia pour l'égalité salariale. Cinq mesures concrètes ont été adoptées et contribueront à combler les écarts de salaire entre hommes et femmes, servant de modèle pour toute la Suisse. Car une chose est sûre: la loi sur l'égalité révisée au niveau fédéral ne suffira pas à aller de l'avant sur le terrain de l'égalité.

1. Ancrage de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.
2. Chacun peut signaler à la Déléguée à l'égalité toute suspicion d'inégalité entre femmes et hommes, notamment salariale.
3. Tous les employeurs qui occupent au moins 50 personnes doivent réaliser une analyse de l'égalité salariale (la limite étant fixée à 100 dans la loi sur l'égalité).
4. Vérification de l'analyse par le Service de l'économie et de l'emploi et octroi d'une attestation valable quatre ans.
5. Octroi de subventions seulement en cas de respect de l'égalité salariale.



L'initiative pour l'égalité salariale avait été déposée le 8 mars 2018 à Delémont, pour la journée des femmes.

Écarts de salaires dans l'industrie

Les femmes ont gagné en moyenne suisse 19 % de moins que les hommes en 2018. Dans l'industrie MEM, les écarts ont même atteint 27,7 %. (Source: OFS)

Construction de machines / fabrication d'appareils	-21.7 %
Fabrication d'aliments / boissons / tabac	-19.1 %
Industrie chimique	-8.4 %
Reste de l'industrie	-15.9 %



Enquête d'Unia

Vous avez télétravaillé ces derniers mois?

Unia lance une vaste enquête dans les branches de l'industrie. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans le travail à domicile? Qu'est-ce qui va moins bien? Comment faut-il régler le télétravail dans les CCT des branches Unia et dans les entreprises, ainsi qu'au niveau politique? Pour une meilleure protection et plus de droits, partagez votre expérience !

Vos réponses anonymes à ce sondage nous permettront de renforcer les CCT de l'industrie pour un meilleur encadrement du télétravail. Ensemble, nous sommes fort-e-s !



Vous avez jusqu'au 31 décembre 2021 pour participer à l'enquête: unia.ch/teletravail-industrie

«Une réforme de l'AVS sur le dos des femmes? Pas question!»

La situation des femmes à la retraite est déjà précaire en Suisse – et ne ferait qu'empirer en cas de relèvement de l'âge de l'AVS. Par conséquent, les syndicats appellent à une manifestation nationale le 18 septembre.

En Suisse, les femmes perçoivent des rentes inférieures d'un tiers à celles des hommes, pour diverses raisons: interruptions de carrière, travail à temps partiel et revenus plus bas. Les femmes assument dans la famille et au foyer davantage de tâches non payées (care) que les hommes. Un tiers des femmes n'ont pas de rente du 2^e pilier à la retraite – et même celles ayant une caisse de pensions perçoivent des rentes en moyenne deux fois plus basses que les hommes.

Par chance il y a l'AVS – le seul pilier qui fonctionne bien pour les femmes. En effet, la garde des enfants ou les soins aux proches y sont pris en compte comme travail, si bien que les femmes et les hommes touchent des rentes

identiques. Or au lieu de renforcer l'AVS, le Parlement voudrait la démanteler avec la réforme AVS 21, qui prévoit le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans.

Égalité – où donc?

C'est une honte. Alors que rien n'est fait pour corriger les inégalités salariales, pour revaloriser les métiers féminins et améliorer les rentes féminines, on parle de réaliser l'égalité au niveau de l'âge de la retraite. Ce n'est pourtant pas sorcier: si l'égalité salariale n'était pas un vain mot et si les femmes obtenaient un salaire égal pour un travail de valeur égale, leur situation à la retraite serait nettement meilleure qu'aujourd'hui. ■



Plus de 314 000 personnes ont signé au printemps l'appel urgent contre l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. Il est temps d'améliorer la sécurité des rentes de vieillesse des femmes, au lieu de les démanteler.



«Tant que les femmes effectuant exactement le même travail gagnent beaucoup moins que les hommes, rien ne justifie de relever l'âge de la retraite des femmes. Les rentes féminines sont de toute façon déjà trop basses. Je trouve odieux de toujours s'attaquer à l'âge de la retraite des femmes.»

Heidi Frei, ABB Turgi



Revendications d'Unia

- Du respect pour les femmes et pour leur travail rémunéré ou bénévole
- Des salaires et des taux d'occupation qui permettent de vivre dignement
- Une réforme de l'AVS utile aux femmes: ce n'est pas l'âge de la retraite, mais les rentes qu'il faut augmenter!
- 13^e rente AVS: l'initiative populaire «Pour mieux vivre à la retraite» a abouti avec 137 777 signatures (www.avsx13.ch)



Pour en savoir plus

Manifestation nationale:
Pas touche aux rentes des femmes!
Date: le 18 septembre à 13h00.
Lieu: Berne. Pour en savoir plus:
www.rentes-des-femmes.ch



Date à retenir

Le 30 octobre, Unia appelle à de grandes manifestations interprofessionnelles décentralisées. Pour de meilleures conditions de travail, de bons salaires et des CCT offrant la protection nécessaire! Pour en savoir plus: unia.ch>Actualités>Événements

Quand les cyberpirates prennent les commandes

Les entreprises suisses de l'industrie sont une cible de choix pour les cyberattaques. Stadler Rail l'a appris à ses dépens, tout comme le groupe pharmaceutique Siegfried ou Huber+Suhner AG.

Les cyberrisques augmentent. Dans l'industrie suisse également. Toujours plus d'entreprises sont victimes de rançongiciels, soit de maîtres-chanteurs qui cryptent leurs données et ne les leur restituent qu'un échange d'une grosse somme. Les entreprises ont beau investir davantage dans la sécurité informatique et dans les mesures de défense, les méthodes d'attaque sont toujours plus raffinées. Désormais, les données sont non seulement cryptées mais dérobées. Ainsi les escrocs ne repartent pas les

maines vides dans les cas où, grâce à une bonne copie de sauvegarde, la victime récupère les données verrouillées.

Production à l'arrêt

Les cybercriminels privilégient les entreprises possédant un savoir-faire ou des données dont ils peuvent tirer parti, ou qui ont les moyens de payer une rançon. Les entreprises suisses remplissent souvent les deux conditions.



Le fabricant de matériel ferroviaire Stadler Rail a lui aussi été victime de chantage en 2020, lors d'une cyberattaque.



Premier exemple: Stadler Rail à Bussnang (TG)

Le fabricant de matériel ferroviaire est victime d'une cyberattaque. Des escrocs le menacent de publier les données sensibles qu'ils ont dérobées et exigent une rançon de plusieurs millions. Comme Stadler reste intraitable, les maîtres-chanteurs publient leurs données dans le Darknet. Il ne s'agit pas de données sensibles selon Stadler. En outre, l'entreprise confirme être en possession de copies de sauvegarde de toutes les données volées.

Deuxième exemple: Siegfried à Zofingue (AG)

Le groupe pharmaceutique est victime d'un maliciel. L'attaque est lourde de conséquences: pour limiter les dégâts, il lui faut bloquer les liaisons à son réseau et suspendre la fabrication de médicaments sur divers sites. La production est à l'arrêt pendant deux semaines.

Troisième exemple: Huber+Suhner à Herisau (AR)

Suite à une cyberattaque, le fournisseur de composants électroniques doit stopper sa production pendant trois jours. On ignore si les données dérobées ont été publiées ou une rançon payée, mais la perte financière a été substantielle.



Exemple de cyberattaque

Tout a commencé par un courriel de phishing

«Le personnel doit toujours être impliqué dans les mesures de cyberprotection», explique Luis Roberto Samaniego, expert en sécurité informatique. «Dans la lutte contre la cybercriminalité, il est essentiel de connaître les dangers potentiels – même si cela ne permet pas toujours de prévenir les attaques.» En général, les malheurs commencent avec l'intrusion d'un courriel de phishing dans le système informatique. Les agresseurs cherchent à s'emparer de mots de passe ou d'autres informations confidentielles de leurs victimes afin d'accéder à leurs systèmes. Une fois sur place, il leur est facile d'en copier les données sur leurs propres systèmes et de les crypter. Même avec une infrastructure informatique constamment à jour et les mesures de sécurité correspondantes, la sécurité à 100 % n'existe pas. «Il reste toujours un certain risque de subir une attaque», rappelle Luis Roberto Samaniego. «Il est donc dans l'intérêt des entreprises non seulement de tout faire pour le circonscrire, mais aussi de prévoir un plan d'urgence en cas de problème.» ■

Il s'agit d'une attaque due à un logiciel de chantage, dans laquelle le pirate crypte les données de l'entreprise attaquée et ne les restitue que contre rançon. Le versement s'effectue généralement en bitcoins, en raison de la difficulté pour les autorités de tracer les transactions effectuées à l'aide de cryptomonnaies. L'infection est typiquement provoquée par un courriel de phishing, qui télécharge ensuite les maliciels proprement dits. Il existe par ailleurs beaucoup d'autres formes de cyberattaques.

Des heures en moins à cause d'une cyberattaque?

Non. Ce n'est pas au personnel à supporter les conséquences d'une perte de production. La situation juridique est claire: si une entreprise doit stopper provisoirement sa production à cause d'une cyberattaque, l'employeur doit malgré tout verser leur salaire aux employé-e-s. Il n'a pas non plus le droit d'exiger que la perte d'exploitation fasse l'objet d'une compensation avec les heures supplémentaires ou des jours de vacances.



La cybercriminalité en Suisse

Trois questions à Luis Roberto Samaniego, spécialiste en cybersécurité, Fribourg

Qui est à l'origine des cyberattaques?

Tout dépend des intérêts en jeu. Dans l'industrie, les agresseurs peuvent être des concurrents et/ou des gouvernements intéressés par un certain savoir-faire qu'il leur est difficile d'acquérir ou qui n'est pas proposé pour des raisons politiques, par exemple en cas d'embargo économique. Des intérêts purement financiers jouent également un rôle.

La cybercriminalité a-t-elle gagné du terrain pendant la pandémie?

Indiscutablement. La recrudescence des attaques tient notamment au travail à domicile, où la sécurité informatique est moindre. Les particuliers ne disposent généralement pas, dans leur environnement privé, des mêmes ressources et mécanismes de défense qu'une entreprise.

Dans quelle mesure les entreprises subissent-elles des pressions pour payer la rançon?

L'entreprise piratée sera bien obligée de payer la rançon, si les données ou informations compromises revêtent une importance existentielle ou si leur publication risque d'avoir des effets désastreux. Or le paiement ne résoudra pas forcément le problème. Après tout, on a affaire à des criminels, qui n'hésiteront pas à formuler de nouvelles revendications.

Initiative 99%: alléger les impôts sur les salaires et imposer le capital de manière équitable

*Les richesses se concentrent toujours plus en Suisse.
Il est temps de taxer équitablement les revenus du capital et ceux du travail, afin qu'une redistribution des richesses se fasse.*

Les riches deviennent toujours plus riches, alors que les travailleuses et travailleurs disposant de bas revenus n'ont pas trop pour vivre. Le coronavirus a encore exacerbé les inégalités économiques. Le 1 pourcent le plus riche en Suisse peut faire fructifier son argent, car les grosses fortunes sont ménagées. Les petits et moyens revenus doivent par contre travailler dur pour gagner leur argent et ont de la peine à boucler leurs fins de mois, en raison notamment des hausses des primes d'assurance-maladie ou des loyers (sur les salaires équitables, voir p. 6A).

Inégalités du système fiscal

Le problème est le suivant: les gains en capital et les revenus générés par le travail humain sont taxés différemment en Suisse. Le calcul est simple. Si je gagne 100 000 francs de salaire, ces 100 000 francs seront imposés. Mais

si ces 100 000 francs constituent le dividende d'actions, je ne dois payer d'impôts que sur 60 000 francs. Il s'agit de corriger cette injustice du système fiscal – au profit d'une politique fiscale plus solidaire.

Que demande l'initiative 99%?

Les parts du revenu du capital supérieures à un certain montant doivent être imposées selon un facteur de 1,5 par rapport au revenu du travail. Le montant exonéré (proposition: 100 000 francs) vise à protéger les petits épargnants. Les recettes supplémentaires ainsi générées serviront par exemple à augmenter les subsides pour les primes d'assurance-maladie ou à alléger les impôts des personnes à faibles revenus. ■



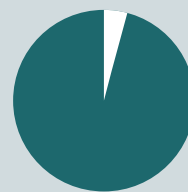
Pour en savoir plus
www.99pourcent.ch



Les signatures en faveur de l'initiative populaire 99 % ont été remises en avril 2019. Le scrutin aura lieu le 26 septembre 2021.

40 %

Le 1 pourcent le plus riche de la population suisse détient plus de 40% de la richesse totale, soit près de 730 milliards de francs.



Les 2,1% les plus riches possèdent autant que les 97,9% restants de la population.

Entre 5 et 10 milliards

de recettes fiscales ponctionnées sur le 1% le plus riche profiteront aux 99% restants.

A favore di salari equi



C'è chi deve contare ogni singolo franco e chi accumula denaro con enorme facilità. In Svizzera le disuguaglianze aumentano ed è imperativo che la politica intervenga.



A prescindere dalla crisi provocata dal coronavirus, nelle trattative salariali autunnali dovremo recuperare il ritardo accumulato dalle retribuzioni. Il costo della vita (p.es. premi delle casse malati e affitti) ha infatti registrato un continuo aumento, mentre i salari reali hanno praticamente segnato il passo già negli anni che hanno preceduto la pandemia. Inoltre, nel 2020 numerosi lavoratori in regime di lavoro ridotto hanno dovuto rinunciare a un quinto del loro salario. Ecco perché s'impone un aumento salariale significativo soprattutto per le retribuzioni della fascia più bassa. Chi lavora a tempo pieno deve anche poter vivere dignitosamente del proprio stipendio: ma in Svizzera è impossibile farlo con un salario inferiore a 4000 franchi (13 mensilità).

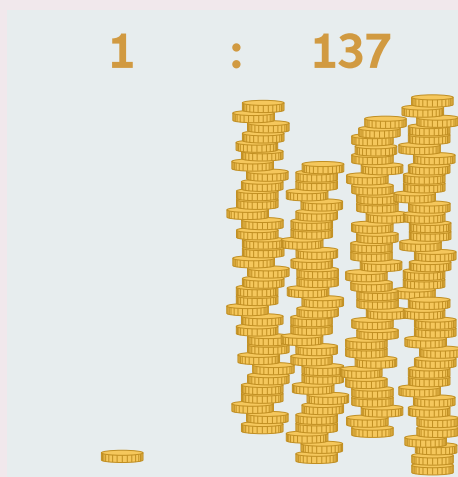
Distribuzione di utili malgrado le indennità per lavoro ridotto

La crisi provocata dal coronavirus ha esacerbato le disuguaglianze economiche esistenti. Se i dipendenti con retribuzioni basse hanno subito tagli salariali molto dolorosi a seguito dell'introduzione del lavoro ridotto, le retribuzioni e i bonus dei CEO hanno registrato ulteriori aumenti. Ad oggi non è ancora scontato che un'azienda che ha introdotto il lavoro ridotto non possa distribuire dividendi. Ecco perché la politica deve porre fine alla spudoratezza dei top manager e degli azionisti con direttive appropriate.

Ampio divario in termini di patrimonio e reddito

L'ultimo studio sulla forbice salariale condotto da Unia dimostra che ai grandi gruppi aziendali svizzeri il denaro non manca. La classifica delle retribuzioni d'oro è guidata dal CEO di Roche Severin Schwan, che ha all'attivo una retribuzione annua di 14,6 milioni di franchi. A titolo di paragone, il salario più basso versato da Roche è 298 volte inferiore a quello del CEO. Nel 2020 EMS Chemie e Nestlé hanno versato addirittura

più denaro agli azionisti che ai dipendenti che generano il valore aggiunto. Gli azionisti di EMS Chemie hanno ricevuto 468 milioni di franchi (69%), mentre i costi del personale si sono fermati al 31%. Il denaro viene distribuito copiosamente come reddito da capitale, ma manca per i salari. Per contrastare le crescenti disuguaglianze in termini di reddito e patrimonio occorre una politica salariale equa con salari minimi ragionevoli, la parità salariale tra uomo e donna e aumenti salariali generali per tutti. ■



Nel 2020, nelle aziende svizzere esaminate il rapporto tra il salario più basso e il salario più alto era di 1:137. Fonte: studio sulla forbice salariale di Unia

Le rivendicazioni di Unia in vista delle trattative salariali autunnali

- Aumenti salariali significativi nei rami professionali con un buon andamento economico
- Nessun salario al di sotto di CHF 4000.- (13 mensilità)
- In caso di lavoro ridotto, aumento dell'indennità al 100% per i salari della fascia inferiore

Per saperne di più

Il calcolatore salariale nazionale di Unia consente di paragonare i salari di aziende diverse: www.servizio-ccl.ch

Il potere d'acquisto deve aumentare!

Per Yves Defferrard è inammissibile che i costi delle malattie correlate al lavoro gravino soprattutto sulle lavoratrici e sui lavoratori. Uno dei grandi traguardi che il nuovo responsabile dell'industria Unia vuole raggiungere è ridurre i premi delle casse malati.

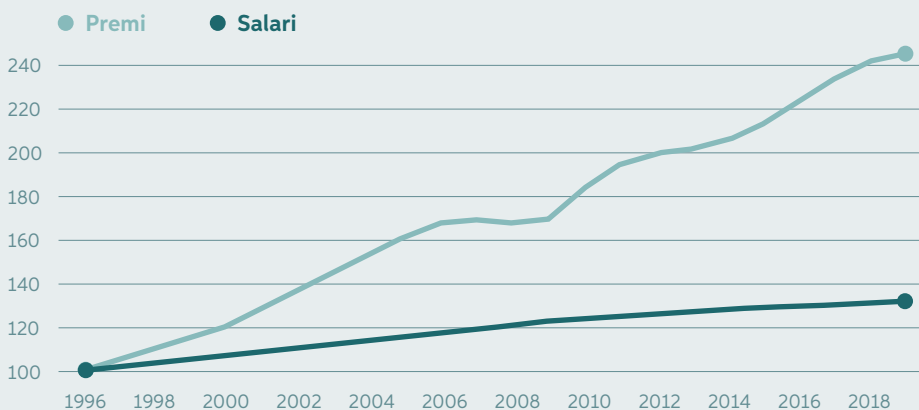
Defferard non è un uomo da scrivania. Si sente a suo agio nelle aziende dell'industria, quando è a contatto con le lavoratrici e i lavoratori e quando negozia. Il suo nuovo incarico inizia il 1° settembre e già da ottobre intende organizzare un tour nelle aziende dell'industria di tutta la Svizzera. Il suo obiettivo è sentire sul posto quali sono le preoccupazioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

«Lavoriamo per garantire il benessere dei lavoratori», spiega Defferrard. «Sono loro a dire a noi sindacaliste e sindacalisti per cosa dobbiamo batterci». D'altra parte Defferrard

è stato a lungo a stretto contatto con i lavoratori e ne conosce le problematiche. «Desta preoccupazione soprattutto l'erosione del potere d'acquisto. Alcuni salari minimi non sono più sufficienti per arrivare a fine mese e questo è negativo per l'immagine del settore e devastante per i diretti interessati».

Il fatto che i salari minimi non coprano il minimo vitale dipende anche dal continuo aumento dei costi. Determinanti sono spesso gli incrementi dei premi delle casse malati, che equivalgono agli aumenti salariali accordati o addirittura li superano.

Incremento dei premi in rapporto al salario nominale, 1996-2019 Indice 1996 = 100



Il divario tra il reddito e i premi della cassa malati aumenta progressivamente. I premi delle casse malati sono aumentati del 143% dal 1996, con un incremento medio annuo del 3,8%. Grafico: wig / Ufficio federale di statistica



«Diversamente da quanto accade nella cassa malati, di solito nell'assicurazione contro gli infortuni la causa dell'infortunio è più chiara», dice Defferrard. «Gli infortuni che si verificano in azienda o sul posto di lavoro sono chiaramente correlati al lavoro. Al contrario, quando un lavoratore è in congedo malattia a causa di pressioni, stress o mobbing sul posto di lavoro, è difficile dimostrare che la causa sia professionale».

A norma di legge i costi delle malattie professionali sono a carico del datore di lavoro solo quando tali malattie sono causate almeno al 75% dall'esercizio dell'attività professionale. Ma nella prassi è spesso difficile dimostrare la causa di una simile malattia. Di conseguenza nella maggior parte delle malattie correlate al lavoro i costi non sono a carico dei datori di lavoro, ma degli stessi lavoratori che devono far fronte a continui aumenti dei



premi delle casse malati. Questa prassi è molto preoccupante perché in Svizzera le malattie psico-sociali correlate al lavoro aumentano di anno in anno e provocano costi crescenti. Le cause risiedono nella pressione al rendimento, la densità del lavoro, il mobbing, la flessibilità degli orari lavorativi e le difficoltà a staccare dal lavoro. Il primo obiettivo è convincere i politici a far sì che i costi di una malattia professionale siano a carico dei datori di lavoro quando una malattia è causata dall'esercizio dell'attività professionale almeno al 51% e non al 75% come avviene oggi. «Se i datori di lavoro dovessero farsi carico delle malattie professionali, alleggerirebbero i bilanci delle lavoratrici e dei lavoratori», dice Defferrard. «In tal modo acquisirebbe inoltre maggiore importanza l'obbligo di assistenza, che impone al datore di lavoro di tutelare la salute fisica e psichica dei suoi lavoratori». ■



Una situazione allarmante

Lo stress sul posto di lavoro aumenta, spingendo verso l'alto anche i rischi psico-sociali e i relativi costi.

Secondo il Job Stress Index 2020, pubblicato dalla fondazione Promozione Salute Svizzera, un quarto delle lavoratrici e dei lavoratori soffre di stress e si sente addirittura emotivamente spossato sul posto di lavoro. Lo stress ha conseguenze negative sulla salute e aumenta il rischio di burnout e altre malattie psico-sociali, con notevoli costi personali, economici e sociali. In Svizzera l'attività di prevenzione è ostacolata dal fatto che in linea di massima le malattie psico-sociali non sono riconosciute come malattie professionali. Nel contempo i costi vengono scaricati sulle lavoratrici e sui lavoratori tramite aumenti dei premi delle casse malati.

Un contratto esemplare: il CCL dell'orologeria prevede sussidi ai premi delle casse malati

Il sussidio è significativo soprattutto per i redditi bassi.

Gli aumenti salariali sono spesso annullati dagli incrementi dei premi delle casse malati. Unia chiede pertanto che i datori di lavoro dell'industria versino ai loro dipendenti un sussidio ai premi delle casse malati. Il CCL dell'industria orologiera prevede una partecipazione padronale alle spese dell'assicurazione malattia già da 20 anni: i dipendenti hanno diritto a un importo mensile di 175 franchi. Poiché il sussidio non dipende dall'importo del salario, è più significativo per le occupate e gli occupati con una retribuzione bassa. Anche altre aziende dell'industria come Nestlé, Philip Morris International o Micro Precision Systems versano ai loro dipendenti un contributo ai premi della cassa malati.





Manifestation: 18 septembre 2021, 13h30, Schützenmatte, Berne

Les femmes continuent de toucher des rentes inférieures d'un tiers à celles des hommes. La commission du Conseil des États a néanmoins présenté un projet de démantèlement de l'AVS sur le dos des femmes. Les syndicats s'y opposent et appellent à une manifestation nationale.

Le bon tuyau

Coordonnées des secrétariats du secteur Industrie d'Unia en Suisse romande et au Tessin.

Unia Région Bienne-Seeland

/ Soleure

Rue de Morat 33
Case postale 1280
2501 Bienne
Tél. 032 329 33 33
ivano.marraffino@unia.ch

Unia Région Fribourg

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

Unia Région Genève

Chemin Surinam 5
1203 Genève
Tél. 0848 949 120
alexis.patino@unia.ch

Unia Région Neuchâtel

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

Unia Région Transjurane

Rue des Moulins 19
2800 Delémont
Tél. 0848 421 600
patrick.cerf@unia.ch

Unia Région Valais

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

Unia Région Vaud

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

Ticino

Unia Regione Ticino

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



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