



« Pas touche à nos rentes ! »

Halte à la baisse des rentes. Renforçons l'AVS. Maintenant!

Page 2A

Soulagement de la branche sucrière

OUI du Parlement au sucre suisse

Page 4A

Lancement fructueux de la MEM-Passerelle 4.0

Pourquoi l'offre de formation couvre les besoins de manière optimale

Page 8A

Industrie
et politique

... avec les conditions-
cadres adéquates.

Les rentes diminuent alors que les déductions salariales augmentent. La situation financière de beaucoup de bénéficiaires de rentes est précaire. Gabriela Medici, experte de l’USS, présente d’autres pistes pour l’avenir (p. 2A). Sans politique industrielle, pas d’industrie: l’exemple du sucre suisse montre qu’en Suisse, une politique industrielle est réalisable, judicieuse et susceptible de rallier une majorité (p. 4A, p. 6A). Enfin: le travail dans l’industrie est en rapide mutation. Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche MEM ont conçu avec la MEM-Passerelle 4.0 une nouvelle offre de formation. Les premières formations pilotes le montrent: l’intérêt et le besoin sont réels (p. 8). Michael Käser, le dernier venu et le plus jeune des membres du comité de la branche MEM, s’engage pour la formation continue – et pour une meilleure conciliation entre travail et famille. Afin que l’industrie continue de séduire les jeunes (p. 10A).

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Manuel Wyss
Rédaction et Design komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebfeld
Annonces johannes.supe@unia.ch
Photos Lucas Dubuis (p. 1A, 3A), Shutterstock (p. 4A, 5A, 6A, 8A, 9A, 12A), Manu Friedrich (p. 10A), Unia (p. 12A), 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.

6 décembre 2021

© 2021 komform (www.komform.ch)



Que se passera-t-il
avec nos rentes ?

AVS ou LPP: il s’agit de défendre les rentes, attaquées de tous côtés. Aujourd’hui déjà, la situation financière de nombreux bénéficiaires de rentes est précaire. Gabriela Medici, experte à l’USS, répond aux questions les plus fréquentes à ce sujet.

1. La prévoyance-vieillesse en Suisse
repose sur le principe des trois piliers.
Une histoire à succès ?

Gabriela Medici: Quiconque a travaillé toute sa vie mérite une bonne rente. La Constitution fédérale le dit expressément, depuis près de 50 ans. Elle promet que les rentes AVS couvrent les besoins vitaux, tandis que les prestations des caisses de pensions qui les complètent doivent permettre de maintenir le train de vie habituel de façon adéquate. Or ces objectifs solides sont en complète contradiction avec les rentes payées. Dans les faits, la moitié des nouveaux bénéficiaires perçoivent des rentes inférieures à 3 439 francs par mois. La prévoyance vieillesse a un sérieux problème de performance, et la situation ne fait qu’empirer. En raison de la faiblesse des taux d’intérêt, les rentes moyennes du 2^e pilier ne cessent de diminuer depuis plus de dix ans. Même en versant des cotisations toujours plus élevées aux caisses de pensions, nous recevons des rentes toujours plus basses.

2. Pourquoi le relèvement de l’âge
de la retraite des femmes à 65 ans
n’a-t-il rien à voir avec l’égalité ?

La situation des femmes en matière de rentes est particulièrement problématique. Un tiers des femmes ne perçoivent pas de rente du 2^e pilier, et leurs rentes sont inférieures d’un bon tiers à celles des hommes. Par conséquent, le fait de détériorer encore la situation des femmes dans l’AVS n’a rien à voir avec l’égalité. Cela revient en réalité à dégrader davantage les conditions de rentes de personnes qui, aujourd’hui déjà, ont trop peu pour vivre. Et ce faisant, à ouvrir la voie à un relèvement de l’âge de la retraite pour tout le monde.

3. Question des coûts: l’AVS est-elle
et reste-t-elle finançable à plus
long terme ?

Oui. Il n’y a aucune raison de peindre le diable sur la muraille, en prédisant la ruine financière de la prévoyance-vieillesse. Car notre bien-être nous vaut non seulement de vivre plus

longtemps, mais aussi d’importantes rentrées d’argent. Nous avons un niveau de vie élevé, car la productivité a beaucoup augmenté au cours des dernières décennies. Aujourd’hui, une personne active occupée produit en une heure, en moyenne, trois fois plus qu’en 1948. Grâce à ces progrès, les salaires ont fortement augmenté. Les cotisations salariales supplémentaires ont couvert dans une large mesure les coûts de l’AVS liés au vieillissement démographique. Mais comme la génération des babyboomers prendra sa retraite dans les années à venir, l’AVS a provisoirement besoin d’un peu plus d’argent. Là encore ce n’est pas grand-chose: avec 0,5 % de prélèvements salariaux supplémentaires (part de l’employé), l’AVS serait financée de manière optimale jusqu’en 2030.

4. Quiconque a travaillé toute sa
vie contre rémunération ou
bénévolement doit percevoir à
la retraite une rente équitable.
Que faut-il faire pour cela ?

Les prochains mois révéleront si la riche Suisse s’offre une prévoyance vieillesse décente et solidaire, comme le promet la Constitution – ou si les banques et les assurances s’imposent avec leur projet de privatiser la prévoyance

vieillesse. Dans un tel monde, seuls les plus hauts revenus pourraient s’offrir une rente de vieillesse correcte – tous les autres s’exposant à recevoir de faibles rentes et des prestations sous condition de ressources.

L’USS s’engagera afin que la prévoyance vieillesse soit financée de la manière la plus avantageuse pour la plupart des gens. Mais aussi pour qu’un maximum de personnes puissent en vivre. Les chiffres sont clairs: Quiconque ne fait pas partie des très hauts revenus profite de l’AVS. Car elle est financée de manière solidaire et comporte de faibles coûts administratifs. L’USS s’engage par conséquent pour un renforcement de l’AVS – et a lancé à cet effet, avec une large alliance d’organisations de salariés, de partis et d’associations de retraités, l’initiative populaire pour une 13^e rente AVS.

5. Comment se présente l’avenir
de la prévoyance sociale ?

Il est prioritaire de stabiliser les rentes du 2^e pilier, d’empêcher de nouvelles pertes de rentes – et d’améliorer les rentes des femmes. À cet effet, il faut moderniser et renforcer la solidarité et introduire une composante de répartition. Par conséquent, l’USS a soumis au Conseil fédéral, avec l’Union patronale, le projet actuellement en discussion au Parlement. ■



15 000 personnes protestent le 18 septembre à Berne contre le relèvement de l’âge de la retraite.

31,5 %

des femmes à la retraite n’ont
droit à aucune prestation de la caisse
de pensions.

63 %

Niveau des rentes du 2^e pilier
des femmes par rapport aux hommes.

24 %

des femmes ne sont assurées
que dans l’AVS, qui joue donc un rôle
essentiel pour les femmes.

Plus d’un tiers

des travailleuses et
travailleurs ne peuvent pas
se payer de troisième pilier!

?

Pour en savoir plus
L’AVS – un système équitable
L’AVS est une assurance sociale et veille à ce titre à l’équité sociale. Car tout le monde paie des cotisations calculées en pour-cent des salaires, indépendamment de son revenu. Et à la fin de la vie active, la rente mensuelle est plafonnée à 2 390 francs. Les hauts revenus contribuent ainsi à financer les rentes des autres.

OUI au sucre suisse et à la politique industrielle de la Suisse

Grand soulagement: le Parlement a approuvé les mesures de soutien au sucre suisse revendiquées par Unia. Sinon la production sucrière indigène aurait été menacée de disparition.

Les planteurs de betteraves et les producteurs de sucre peuvent respirer: la décision du Parlement d’ancrer dans la loi la protection du sucre suisse était littéralement une question de survie. En tant que partenaire social, le syndicat Unia s’est inlassablement battu, dans le débat lié à l’initiative parlementaire Bourgeois, afin que le projet de loi aboutisse sous sa forme actuelle. L’industrie sucrière suisse et de précieux emplois ont ainsi pu être sauvés. En outre, la branche pourra planifier avec une sécurité accrue et sans précipitation un mode de production toujours plus écologique et durable.

1. Mesures de soutien légales

Afin de produire efficacement le sucre, il faut planter les betteraves en quantités suffisantes. À cet effet, les producteurs recevront jusqu’en 2026, par hectare et par année, 2 100 francs de contributions à des cultures particulières. 200 francs par hectare et par année s’y ajoutent, si les betteraves sont cultivées selon des critères écologiques. La protection des frontières est aussi inscrite dans la loi: le sucre importé est frappé d’une taxe minimale de 70 francs par tonne. Le prix du sucre suisse avait récemment subi de fortes pressions, en raison de la libéralisation en 2017 du marché européen du sucre et de la levée des restrictions à l’exportation. Si le projet n’avait pas abouti sous cette forme mais selon la proposition initiale de la majorité de la Commission de l’économie du Conseil national, une des deux fabriques de sucre de



Selon des études indépendantes, le sucre produit en Suisse est 30 % plus écologique que le sucre importé de l’UE.

Suisse aurait dû fermer sur-le-champ – et très probablement la seconde aussi à moyen terme. L’auto-provisionnement n’aurait plus été possible et la Suisse aurait dû importer tout son sucre.

2. Emplois

Il faut se garder de sous-estimer l’importance économique de la branche sucrière suisse.

Quelque 414 personnes sont occupées sur les sites de Sucre Suisse SA à Aarberg et Frauenfeld. En outre, la production de betteraves sucrières procure un important revenu aux quelque 5 000 exploitations agricoles qui s’y consacrent. Les entreprises de transport, les fabricants de moyens de production agricoles, les fournisseurs de matières premières et bien d’autres entreprises ou secteurs d’activité pro-

fitent également de la production sucrière. Des emplois auraient été délocalisés. Ce n’est pas tout: faute de sucre indigène, la Suisse aurait accru sa dépendance de l’étranger et d’autres entreprises de transformation en auraient pâti.

3. Durabilité

Toutes les betteraves sucrières suisses sont cultivées selon les exigences des prestations écologiques et selon les normes de Suisse Garantie. Il existe encore les labels « IP-Suisse » et « Bio »: moyennant le respect de certaines conditions, les producteurs obtiennent en contrepartie une prime label. Selon des études indépendantes, le sucre suisse possède une empreinte écologique 30 % inférieure à celle du sucre importé de l’UE, lequel est nettement moins respectueux des critères de durabilité. De courtes distances de transport ainsi que des directives strictes sur l’usage des produits phytosanitaires contribuent également à un meilleur écobilan. En apportant son soutien à la production sucrière suisse, le Parlement promet donc aussi un sucre équitable et écologique.

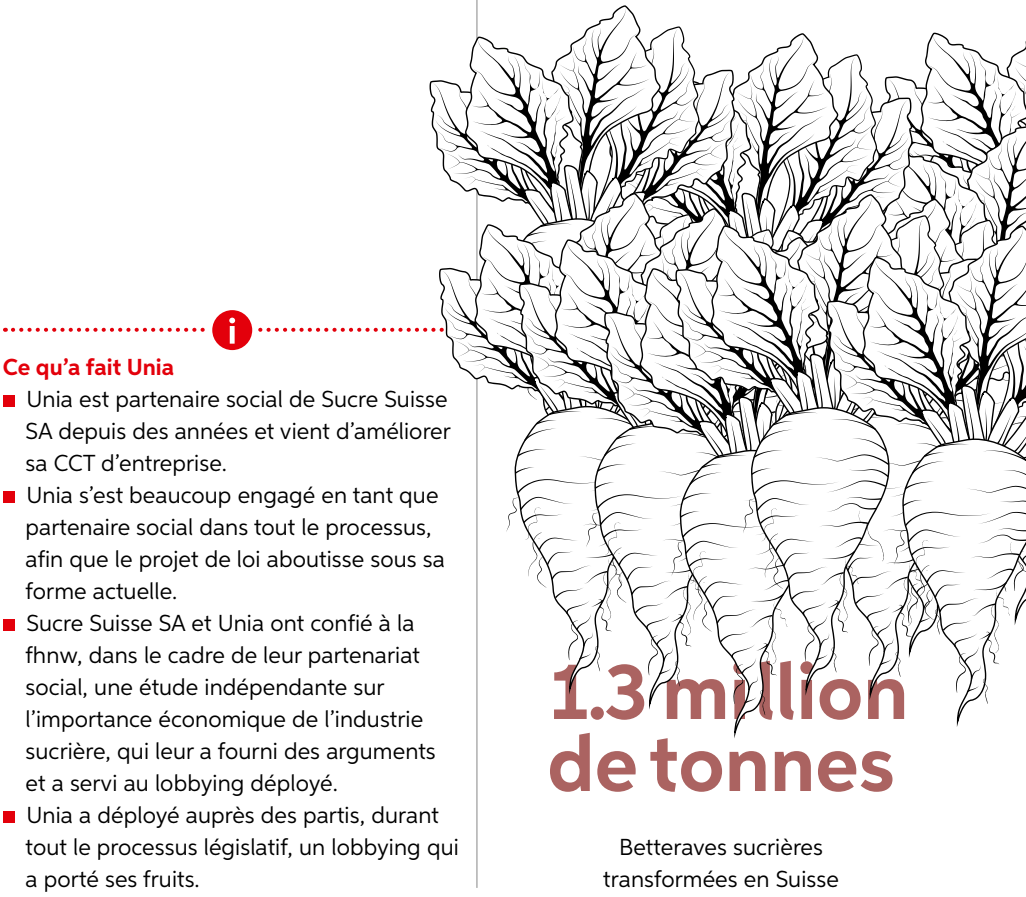
4. Portée

La nouvelle loi ne pérennise pas seulement l’industrie sucrière et ses emplois, elle comporte aussi de fortes incitations à développer l’agriculture biologique en Suisse. En somme, il s’agit d’un excellent exemple de politique industrielle, apportant la preuve que même dans ce pays, une politique industrielle est

réalisable, judicieuse et susceptible de rallier une majorité (voir Werner Vontobel, p. 6A). En ce sens, le projet de loi adopté a une portée allant bien au-delà de l’économie sucrière. ■

Ce qu’a fait Unia

- Unia est partenaire social de Sucre Suisse SA depuis des années et vient d’améliorer sa CCT d’entreprise.
- Unia s’est beaucoup engagé en tant que partenaire social dans tout le processus, afin que le projet de loi aboutisse sous sa forme actuelle.
- Sucre Suisse SA et Unia ont confié à la fhnw, dans le cadre de leur partenariat social, une étude indépendante sur l’importance économique de l’industrie sucrière, qui leur a fourni des arguments et a servi au lobbying déployé.
- Unia a déployé auprès des partis, durant tout le processus législatif, un lobbying qui a porté ses fruits.



La Suisse a-t-elle besoin d’une politique industrielle ? Bien entendu !

Mais sans tomber dans le piège de la concurrence entre places économiques.

Werner Vontobel

On ne peut évidemment pas laisser l’économie au marché, trop peu intelligent pour cela. Et ces dernières années, il est devenu encore plus stupide et moins apte à identifier les signaux importants, à les analyser et à y réagir de façon adéquate. L’économie de marché avait toujours été axée sur le profit à court terme. Entre-temps, elle est devenue le jouet d’un marché mondial des capitaux ne réagissant plus qu’à ses propres signaux (boursiers). En dehors du monde réel ...

Dans cette logique, la Suisse n’est plus qu’un site parmi d’autres. Ce qui s’y trouve varie beaucoup. Car le site de production n’est pas forcément le site de gestion ou de recherche. Tout peut être délocalisé et optimisé à chaque instant. Cette économie de marché globalisée a donné le jour à une « élite » mobile d’« anywhere ». Ces gagnants de la mondialisation vivent toujours là où les conditions leur sont le plus favorables.

La grande majorité des gens ont un ancrage local, à leur lieu de domicile (somewhere). Leur qualité de vie ne dépend pas uniquement de leur salaire, mais aussi de la possibilité de travailler et d’habiter au même endroit, d’avoir un voisinage agréable pour leur famille et un cercle d’amis stable. Les services et infrastructures publics jouent également un rôle essentiel. À l’instar des routes, des écoles et des hôpitaux, d’un approvisionnement énergétique fiable, etc. S’il fallait à chaque fois payer les

prix du marché ... Les assurances sociales, la caisse de chômage, la prévoyance vieillesse, les caisses-maladie, etc. ne peuvent être laissées aux aléas du marché. Une assurance sociale a pour rôle de collectiviser les risques. Or les assurances privées cherchent à maximiser leurs bénéfices en sélectionnant les meilleurs risques – et en se défaisant des autres.

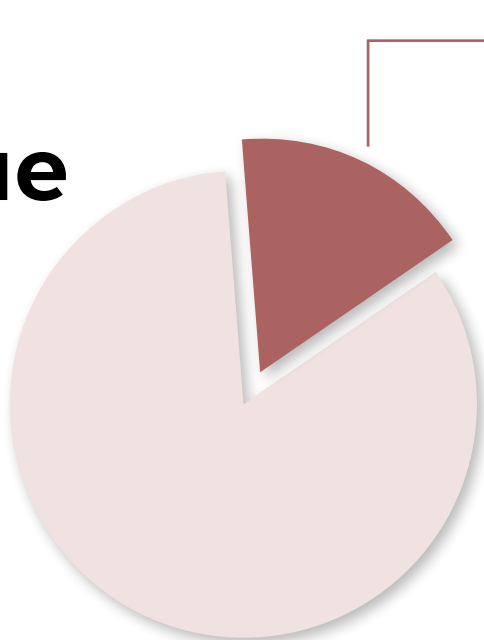
La politique économique est par essence une politique de la classe moyenne, destinée aux personnes ayant un ancrage local. De l’avis des anywhere, la politique sociale et économique menée par nos institutions n’est qu’un facteur de coûts. Il faudrait à leurs yeux des baisses d’impôts, des salaires plus bas et moins d’État. Les « syndicats » des anywhere sont les marchés des capitaux. Ils mettent en

« L’économie de marché mondialisée a donné naissance à une « élite » dépourvue d’attaches locales – les « anywhere », soit les gens de n’importe où. »

concurrence les États (et leurs systèmes sociaux). Quiconque offre aux investisseurs de meilleures conditions-cadres (salaires, impôts, terrains en pente au bord d’un lac, etc.) obtient le marché et les emplois. Les anywhere ne parlent évidemment pas de chantage mais d’« arbitrage » entre les divers sites, ce qui sonne mieux.

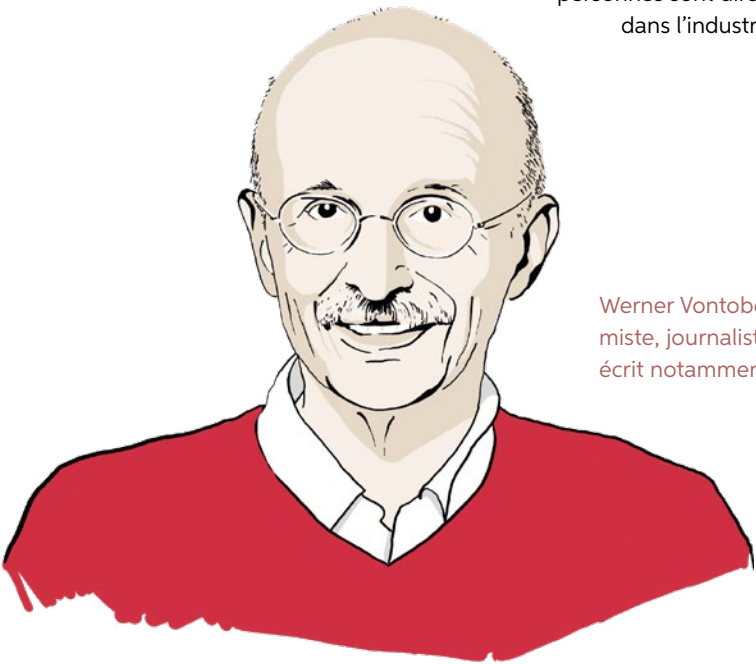
Dans l’économie de marché telle qu’elle figurait dans les manuels, le producteur le plus efficace remportait le marché. Puis le marché « parfait » veillait à ce que les gains de productivité profitent à tout le monde. D’autres règles s’appliquent toutefois dans la concurrence entre places économiques : le gagnant est ici celui qui exploite le mieux les autres. Cet arbitrage entre sites a donné naissance à une seconde catégorie d’individus déracinés, les « travailleurs détachés ». Pour toutes ces personnes, une vie de famille et un bon voisinage demeurent un rêve inaccessible. Les détachés sont le revers de la médaille des anywhere qui, bien souvent, ne peuvent s’offrir leur coûteux train de vie à deux revenus que grâce à des domestiques bon marché.

L’armée grandissante des détachés le montre : laisser l’économie au marché et à ses thuriféraires reviendrait à ruiner le marché et la société. C’est par conséquent à l’État à régler l’économie. Soit à faire de la politique économique. Ce que nous appelons politique industrielle n’en est qu’un modeste pan, mais



20 %

du produit intérieur brut (PIB) provient de l’industrie helvétique. La contribution de l’industrie à la prospérité de la Suisse est 3 × supérieure à celle des banques.



700 000

personnes sont directement occupées dans l’industrie en Suisse.



100 000

autres sont chargées de prestations de services externalisées par l’industrie.

Werner Vontobel est économiste, journaliste et auteur. Il écrit notamment pour le Blick.

qui peut se révéler stratégiquement décisif. En effet, la politique industrielle est essentiellement une revendication de la gauche et des syndicats soucieux de préserver les emplois du secteur industriel. Or elle suppose que la Suisse soit un lieu d’implantation attrayant, ce qui pourrait amener les syndicats à s’allier aux anywhere en vue de la promotion de la place économique suisse.

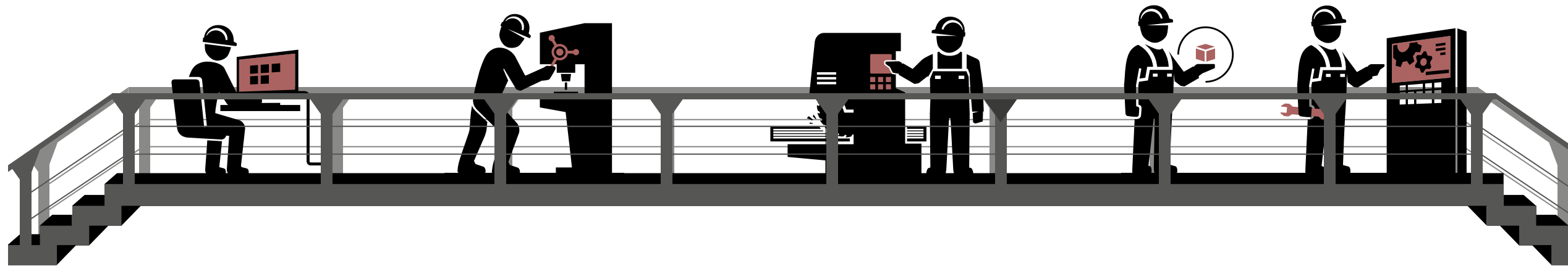
Les services publics – soit les administrations, la formation et surtout la santé – constituent le principal moteur de création d’emplois, et pour ainsi dire le seul. Sur les 552 000 emplois à plein temps supplémentaires que la Suisse compte depuis 1991, pas moins de 430 000 relèvent de ces branches. De tels emplois sont essentiellement financés par les recettes fiscales. Or si ces dernières tarissent, les emplois aussi vont disparaître. Car chaque franc ne peut

être dépensé qu’une seule fois, même quand il s’agit de l’État. Il doit donc faire des choix – et en cas de doute, il optera hélas toujours pour la promotion des exportations.

« Laisser l’économie au marché et à ses thuriféraires revient à ruiner le marché et la société. C’est par conséquent à l’État de réglementer l’économie. »

On l’a récemment vu durant la campagne de votation sur l’accord de libre-échange avec l’Indonésie, où le SECO est intervenu en publiant une étude. Selon cette analyse, les accords de libre-échange (ALE) ont conduit à des réductions tarifaires de 2,5 milliards de francs par an, dont la moitié à peine est allée aux PME. L’étude n’a (bien entendu) pas mentionné que cet argent aurait permis d’embaucher 30 000 enseignants, médecins ou infirmières ou encore d’accélérer la reconversion écologique.

Les anywhere objecteront qu’il faut d’abord gagner avec les exportations de quoi financer les dépenses étatiques. Or c’est faux. Les exportations ne sont là que pour financer les importations nécessaires. Et la quantité d’énergie ou d’automobiles que nous devons importer dépend notamment aussi de notre politique énergétique, de notre politique des transports ou de notre politique d’achat. Nous pourrions fabriquer une grande partie de ces produits nous-mêmes – voire en faire de meilleurs. Autrement dit, il nous appartient de financer notre industrie sans nécessairement viser la première place dans la compétition des places économiques – en nous alliant aux anywhere. ■



À l'ère de l'usine-école

Bon départ de la MEM-Passerelle 4.0

Le travail dans l'industrie évolue très vite. Afin de former le personnel au changement numérique et aux nouveaux champs professionnels tout en prévenant la pénurie de main-d'œuvre, les partenaires sociaux de l'industrie MEM ont créé en décembre 2020 la MEM-Passerelle 4.0 – une offre permettant aux adultes professionnellement actifs de se recycler et d'acquérir de nouvelles qualifications.

Bilan positif des cours pilotes

Le premier cours pilote de la MEM-Passerelle 4.0 a débuté il y a un an à Thoun. « Les participants sont très motivés et s'engagent beaucoup

en classe comme sur leur lieu de travail, faisant preuve de curiosité et recherchant des solutions ciblées pour leur quotidien professionnel », souligne Markus Meyer, enseignant au centre de formation professionnelle IDM à Thoun. Il est chargé dans l'équipe de projet de la conception et du développement du programme de formation et enseigne par ailleurs divers modules. « L'enseignement est axé sur la pratique, car les participants y exposent leurs problèmes concrets. Ils peuvent ainsi mettre en pratique dans leur entreprise ce qu'ils ont appris la veille aux cours. » Toni Fankhauser, employé de Bucher Hydraulics et participant

à l'une des filières de formation, en convient : « J'ai pu approfondir au cours de nombreuses techniques que jusque-là, je ne connaissais que superficiellement. Je comprends désormais mieux d'autres processus utilisés dans notre entreprise. En outre, nous avons abordé à l'ordinateur différents thèmes durant le cours. Grâce à l'informatique, la collaboration avec mes collègues de travail est devenue bien plus simple. »

Se former ensemble pour l'avenir

La MEM-Passerelle 4.0 répond aux exigences du marché du travail d'aujourd'hui et de demain. Elle est conçue pour les adultes et axée sur la pratique. La requalification en cours d'emploi permet d'employer et d'approfondir directement dans le quotidien professionnel les connaissances acquises en classe. Les groupes-cibles de la MEM-Passerelle 4.0 comprennent les travailleuses et travailleurs à l'aise avec la technologie, ayant envie d'apprendre pour évoluer professionnellement et attirés par l'industrie MEM. Markus Meyer, maître professionnel, estime que le modèle de la MEM-Passerelle 4.0 pourrait faire des émules dans d'autres branches. En effet, la fulgurante évolution technique requiert un savoir-faire spécifique, alors que de nouveaux champs professionnels en remplacent d'autres constamment. Or la MEM-Passerelle 4.0 permet d'acquérir les compétences nécessaires et couvre de façon optimale les besoins réels du personnel et des entreprises. ■

« Le changement n'épargne personne »

Trois questions au prof. Dr Stefan Wolter, président du conseil d'administration de la MEM-Passerelle SA et économiste de la formation.

Pourquoi la MEM-Passerelle 4.0 est-elle nécessaire ?

Le marché du travail évolue toujours plus vite. Certains métiers ont une demi-vie de 20 ans, alors qu'une carrière dure en général 45 ans. En toute logique, il faut se réorienter une ou deux fois. Or bien souvent, il est hors de question de se lancer dans un deuxième apprentissage, ne serait-ce que pour des raisons financières. Les employeurs n'ont pas non plus la patience d'attendre. Grâce à la MEM-Passerelle 4.0, des salarié-e-s possédant de solides connaissances préalables et de l'expérience professionnelle peuvent rapidement devenir de véritables spécialistes. Une situation gagnante pour tout le monde.

La MEM-Passerelle 4.0 peut-elle contribuer à renforcer sur le marché du travail la position des travailleuses et travailleurs âgés ?

Oui. Mais plutôt à titre préventif. Car le changement technologique et structurel ne touche pas que la main-d'œuvre âgée, mais aussi les personnes de 35 ans déjà. La MEM-Passerelle 4.0 sert ainsi à se maintenir sur le marché du travail, quand tout indique que le métier qu'on

a appris va disparaître dans un proche avenir. Ou alors à évoluer professionnellement si, sans que le poste occupé soit directement menacé, les chances et les perspectives salariales s'annoncent meilleures dans un autre secteur d'activité.

Le projet pilote de Thoun rencontre du succès. Quand d'autres filières vont-elles suivre ?

Le défi actuel est de trouver suffisamment d'entreprises et de salarié-e-s pour la MEM-Passerelle 4.0. Nous avons besoin d'une certaine masse critique pour ouvrir des classes sur différents sites et pour proposer une offre modulaire adaptée aux adultes. À l'heure actuelle, d'autres offres de formation sont prévues dans le Mittelland et en Suisse orientale. ■



Pour en savoir plus

Des informations sur la MEM-Passerelle 4.0 et sur les formations pilotes actuelles sont publiées sous : www.mem-passerelle.ch

La combinaison parfaite

Dorénavant, les employeurs intéressés et les salarié-e-s soucieux de se perfectionner entreront plus facilement en contact, grâce à une plateforme de placement en ligne conçue par la MEM-Passerelle 4.0.

La MEM-Passerelle 4.0 représente une offre de formation modulaire, qui permet d'acquérir des compétences très recherchées (technologies de fabrication, maintenance, montage, mise en service) et de solides bases méthodologiques. Elle s'adresse aux adultes en possession d'un diplôme professionnel et souhaitant se recycler ou acquérir de nouvelles qualifications. Soit que la profession initialement apprise n'ait pas d'avenir, soit qu'il leur paraisse judicieux d'anticiper les changements qui s'annoncent sur le marché du travail. Des « passerelles » sont ainsi jetées entre différents secteurs d'une même entreprise, ou entre deux entreprises différentes. Une plateforme de placement numérique permettra aux entreprises en quête de main-d'œuvre qualifiée et aux personnes désireuses d'évoluer professionnellement de lier connaissance.



Les champs professionnels évoluent très vite dans la branche MEM.



La voix des jeunes dans la nouvelle CCT

Michael Käser (35 ans) est le nouveau membre du comité de la branche MEM. Cet automaticien de formation et actuel ISTQB Test Manager chez Osterwalder AG se réjouit de représenter les intérêts des jeunes et de s'engager pour une branche MEM riche en perspectives.

Une signature lourde de conséquences

Ce n'est que collectivement que les travailleuses et travailleurs peuvent exercer une influence et contribuer à l'avenir de leur branche. Il allait donc de soi pour Michael Käser d'adhérer au syndicat. Dès le début de son apprentissage d'automaticien à l'aciérie de Gerlafingen, il s'est affilié à la FTMH, qui devait devenir par fusion Unia. Le jeune homme ne se doutait pas que son adhésion à Unia lui ferait un jour rencontrer sa future femme. À la fin de son apprentissage et après diverses autres activités, il a été engagé en 2014 comme technicien de service chez Osterwalder AG à Lyss et a parcouru le monde entier pour cet employeur, afin d'installer des machines. Ce furent cinq années fructueuses, qu'il ne regrette en aucun cas.

Lien direct entre le patron et le personnel

Michael Käser apprécie que la société Osterwalder AG soit dirigée par un patron à fibre sociale, soucieux du bien-être de ses employés. Tout le monde se tutoie au travail et quiconque a un souhait à formuler est le bienvenu dans le bureau du patron, dont la porte est toujours ouverte. Chacun, homme ou femme, peut travailler à temps partiel et personne ne trouve rien à redire si parfois, un père ou une mère doivent rester au chevet d'un enfant malade. Tous les étés, les employé-e-s sont invités avec leurs familles autour d'un barbecue. Enfin, les conditions de travail sont bonnes, voire ponctuellement plus généreuses que la CCT MEM.

Codécision sur l'avenir de la branche MEM

Les conditions de travail sont loin d'être aussi bonnes partout que chez Osterwalder AG. D'où l'importance de s'engager aux côtés d'Unia,

pour que la branche MEM offre des emplois équitables et d'avenir. « Je trouve fascinant et motivant que grâce à la CCT, Unia ait son mot à dire sur les conditions de travail. J'aimerais savoir comment une CCT aboutit, et ce qu'il faut faire pour que toutes les parties tombent d'accord », explique Michael Käser. Il en aura bientôt l'occasion : comme membre du comité de branche, il participera sous peu aux discussions en amont du renouvellement de la CCT puis peut-être aussi aux négociations, afin d'obtenir une CCT forte et de bonnes conditions de travail dans les entreprises MEM. Il ne manque pas d'idées ou d'objectifs à cet effet.

Rôle essentiel de la formation continue

Seul membre du comité de branche âgé de moins de 40 ans, Michael Käser tient beaucoup à ce que la branche MEM reste attrayante pour les personnes entrant dans la vie active et les jeunes salarié-e-s. Il s'agit dès lors d'améliorer la conciliation entre travail et famille, en proposant des congés parentaux allant au-delà du congé de paternité prévu par la loi. Michael Käser aimerait aussi que les employeurs fassent un réel effort en matière d'intégration de la main-d'œuvre étrangère, ainsi que sur le terrain de la formation continue. Il est formel : « le personnel et d'ailleurs aussi les employeurs ont besoin d'un soutien individuel et ponctuel, par exemple pour se familiariser avec de nouveaux outils ou des processus spécifiques. L'offre de la MEM-Passerelle 4.0 va dans la bonne direction, mais il faudrait encore l'étoffer. Ainsi seulement, les employé-e-s seront à même de faire face aux nombreuses tâches nouvelles et en rapide mutation. »

Engagement international d'Unia

Grâce au niveau de formation élevé dont bénéficie la Suisse, Michael Käser est convaincu qu'à l'avenir aussi, l'industrie suisse des machines

restera à la pointe – à condition d'investir dans la formation continue et dans le savoir-faire. « Il faut redoubler d'efforts pour inciter les jeunes à se lancer dans la branche MEM, tout en protégeant les travailleuses et travailleurs âgés », explique-t-il. Lui-même visait à soutenir les jeunes en formation dans leur parcours, quand il s'est rendu en 2015 parmi une équipe de dix artisans de la jeunesse d'Unia Bienne-Seeland/canton de Soleure à San Marcos, au Nicaragua, pour y rénover bénévolement, pendant trois semaines, une école en ruine du syndicat local des ouvriers agricoles. Une expérience inoubliable au sein d'Unia, qui devait le marquer à bien des égards : c'est en effet à San Marcos que Michael Käser a connu sa future épouse, Nicaraguayenne. Ils se sont mariés quatre ans plus tard. Depuis la naissance de leur fils commun, Michael Käser n'est plus actif au niveau international mais sur le site d'Osterwalder à Lyss, en tant que Test Manager des tests fonctionnels ou d'intégration de système pour le matériel et les logiciels. Il se consacre avec beaucoup d'ardeur à ses nouvelles tâches – tant professionnelles que privées – et se réjouit des nouveaux défis ou possibilités d'engagement qui l'attendent chez Unia. ■



Pour en savoir plus

La CCT MEM s'applique à presque 100 000 employé-e-s et plus de 500 entreprises de l'industrie MEM. La CCT MEM 2018 prévoit notamment :

- la compensation automatique du renchérissement
- une offensive pour la formation continue : MEM-Passerelle 4.0
- des mesures visant à améliorer la conciliation entre profession et famille
- une meilleure protection des travailleuses et travailleurs âgés

« De meilleurs salaires, plus de respect et de solidarité ! »

Manifestation d’Unia: plus de 12 500 personnes ont demandé à voix haute de meilleures conditions de travail et une meilleure reconnaissance de leur engagement pendant la pandémie.

Les entreprises ont distribué en 2020, année de crise, près de 42 milliards de francs à leurs actionnaires. Parmi les gagnants de la crise figurent les entreprises actives dans le commerce en ligne, dans l’industrie pharmaceutique ou dans la logistique. Les entreprises de construction sont également florissantes – on n’a jamais autant bâti jusqu’ici. Ce n’est donc pas l’argent qui manque – et il est temps de récompenser de leurs efforts inlassables les travailleuses et travailleurs qui se sont battus au front pendant toute la pandémie de COVID-19. Aux côtés de ses membres, Unia exige aujourd’hui des entreprises et des branches d’activité:

- de meilleurs salaires (au moins 4 000 francs × 13) et des augmentations pour tous
- plus de respect pour le travail des femmes
- des emplois sûrs et de bonnes conditions de travail
- moins de stress grâce à des plans de service fiables
- pas de relèvement de l’âge de la retraite des femmes
- un OUI à l’initiative sur les soins



Le 30 octobre, cinq villes suisses ont accueilli des manifestations pour de meilleures conditions de travail.



Les 10 minutes quotidiennes représentent chaque année 43 heures et 20 minutes nécessaires pour enfiler ou ôter ses habits de travail. Du temps qui compte comme durée du travail.

Obligation de se changer – moyennant salaire !

Quand il faut se changer pour le travail, cela fait partie du travail et donc du temps de travail. Même le Seco est de cet avis.

Il faut du temps, sur son lieu de travail, pour ôter ses vêtements normaux afin d’enfiler la tenue de protection ou d’hygiène prescrite. Le changement d’habits fait partie du travail et doit donc être rétribué. Unia demande aux entreprises de toujours accorder le temps nécessaire pour se changer.

Que dit la loi ?

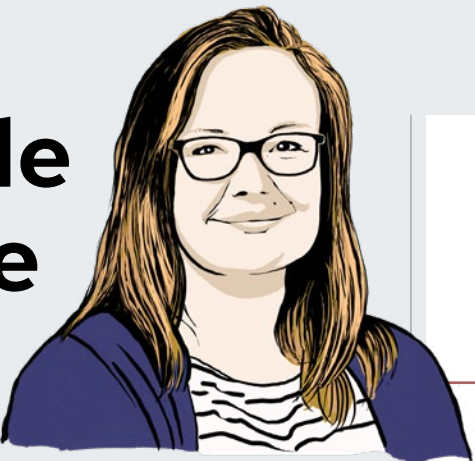
La question du temps de changement de vêtements n’est pas directement réglée dans la loi. La loi sur le travail (LTtr) et son ordonnance (OLT 1) définissent toutefois comme « temps de travail » le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l’employeur. La directive du SECO est formelle: le temps passé à se changer doit être assimilé à du temps de travail si le changement de vêtements est nécessaire au processus de travail. Comme dans les cas suivants: « enfilage d’un équipement de protection dans un but de protection de la santé et contre les accidents, enfilage

d’une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d’une tenue de travail stérile ou encore passage dans un sas pour des raisons d’hygiène, etc. ». La directive n’est pas juridiquement contraignante au sens strict. Mais les tribunaux s’y référeront pour interpréter la loi et son ordonnance, et ils ne s’en écarteront pas sans motivation solide.

Que faire, si une entreprise résiste ?

Si une entreprise refuse de considérer le temps de changement comme du temps de travail, il faut qu’Unia, les commissions du personnel et/ou les salarié-e-s lui fassent comprendre, à l’aide de la directive, qu’elle contrevient au droit en vigueur, en la priant de modifier son règlement. Les employé-e-s obtiendront gain de cause individuellement et cela même rétroactivement, après la fin de leurs rapports de travail, en portant plainte contre l’employeur et en faisant valoir leurs droits au paiement des heures effectuées en plus (heures supplémentaires). ■

Cosa succede con le nostre pensioni?



Sia nell’AVS che nell’LPP la parola d’ordine è difendere le pensioni. Tanto più che già oggi la situazione finanziaria di tante persone pensionate è precaria. Tre domande sulla situazione pensionistica all’esperta USS Gabriela Medici.

1. In Svizzera la previdenza per la vecchiaia si basa sul principio dei tre pilastri. Possiamo definire questo sistema una storia di successo?

Gabriela Medici: chi ha lavorato una vita intera merita una buona pensione. Lo sancisce anche la nostra Costituzione da quasi 50 anni: le rendite AVS devono coprire adeguatamente il fabbisogno vitale e insieme ad esse le prestazioni delle casse pensioni devono rendere possibile l’adeguata continuazione del tenore di vita abituale. Questi solidi obiettivi costituzionali sono in netto contrasto con le rendite che vengono erogate. La metà delle persone neopensionate deve infatti accontentarsi di una pensione inferiore a 3439 franchi al mese. La previdenza per la vecchiaia ha un grave problema di performance e la situazione sta ulteriormente peggiorando. A causa dei bassi tassi d’interesse le pensioni medie del 2° pilastro sono infatti in calo da oltre un decennio. Benché i contributi alle casse pensioni siano sempre più alti, le rendite che riceviamo diminuiscono progressivamente.

2. Perché l’innalzamento dell’età pensionabile delle donne a 65 anni non ha nulla a che vedere con la parità?

La situazione pensionistica delle donne è particolarmente problematica. Un terzo delle donne non riceve una rendita del 2° pilastro e nel complesso le loro rendite sono inferiori

di almeno un terzo rispetto a quelle degli uomini. In tale contesto, un peggioramento supplementare dell’AVS a scapito delle donne non ha nulla a che vedere con la parità. Significa semplicemente deteriorare ulteriormente la situazione pensionistica di chi già oggi ha troppo poco. Significa anche spianare la strada a un’età di pensionamento più elevata per tutti.

3. L’aspetto dei costi: a lungo termine l’AVS continuerà ad essere finanziabile?

Sì. Non c’è motivo di creare una campagna allarmistica agitando lo spettro della rovina finanziaria della previdenza per la vecchiaia. Dopotutto, la prosperità che ci consente di invecchiare fa anche affluire molti soldi nell’AVS. Oggi abbiamo un tenore di vita elevato perché negli ultimi decenni la produttività ha registrato un forte aumento. Oggi in media un’occupata produce tre volte di più all’ora rispetto al 1948. Questo progresso ha consentito un forte aumento dei salari. I contributi salariali supplementari hanno coperto gran parte dei costi dell’invecchiamento della popolazione nell’AVS. Nei prossimi anni la generazione del baby boom andrà in pensione e l’AVS avrà temporaneamente bisogno di un po’ più di fondi. Ma anche in questo caso si tratta di pochi soldi: un aumento dei contributi di 0,5 punti percentuali (quota a carico dei lavoratori) garantirebbe un finanziamento più che sufficiente dell’AVS fino al 2030. ■

Il 31,5 %

delle donne pensionate non riceve prestazioni da una cassa pensioni.

63 %

è il divario pensionistico a scapito delle donne nelle rendite delle casse pensioni.

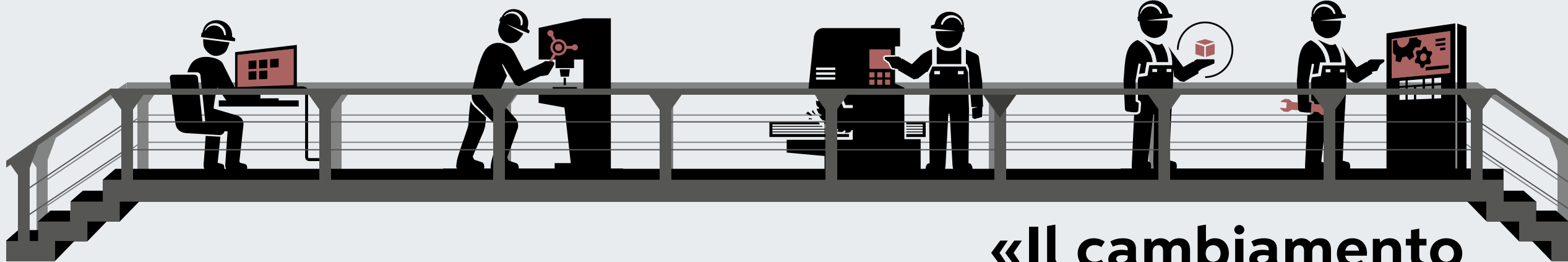
Il 24 %

è la percentuale delle donne assicurate solo nell’AVS. Ecco perché l’AVS è particolarmente importante per le donne.

Più del 33 %

di lavoratori e tutte le lavoratrici non può permettersi il 3° pilastro!

Per saperne di più
L’AVS: un sistema equo
L’AVS è un’assicurazione sociale e come tale garantisce l’equilibrio sociale. Tutti versano infatti un contributo percentuale, a prescindere dalla retribuzione percepita. Alla fine della vita lavorativa la rendita mensile massima non supera i CHF 2390.–. Le persone con un reddito elevato contribuiscono pertanto a finanziare le rendite degli altri.



Tra il banco di lavoro e il banco di scuola

Passerella MEM 4.0: ottimo inizio

Il lavoro nell'industria è in rapido cambiamento. Ecco perché, nell'intento di formare il personale in vista della rivoluzione digitale e dell'affermazione di nuovi campi professionali e nel contempo prevenire la carenza di manodopera, nel dicembre 2020 le parti sociali dell'industria MEM hanno fondato la società «MEM-Passerelle 4.0 SA». Il progetto propone una riqualificazione professionale per adulti lavoratori.

Bilancio positivo dei corsi pilota

Un anno fa Thun ha ospitato il primo corso pilota della Passerella MEM 4.0. «I partecipanti sono molto motivati e dimostrano un

grande impegno a scuola e in azienda: fanno molte domande e cercano soluzioni mirate per il loro lavoro quotidiano», spiega Markus Meyer, docente alla scuola professionale IDM di Thun. Nel team di progetto si occupa della pianificazione e dello sviluppo del programma didattico e insegna nei corsi organizzati nel quadro di tale programma. «Le lezioni sono focalizzate sulla pratica, perché i partecipanti ci sottopongono i problemi che incontrano nel loro lavoro quotidiano. Quello che imparano oggi a scuola lo applicano domani in azienda». Lo ribadisce anche Anton Fankhauser della Bucher Hydraulics AG Frutigen, che ha parte-

cipato a uno dei corsi. «Nel corso ho approfondito tante tecniche che finora conoscevo solo in modo superficiale», spiega. «Adesso capisco meglio altri processi della nostra azienda. Abbiamo anche lavorato su vari argomenti con il computer. L'utilizzo dell'informatica migliora la mia collaborazione con le altre colleghe e gli altri colleghi in azienda».

Una qualifica all'insegna del futuro

La Passerella MEM è focalizzata sui requisiti attuali e futuri del mercato del lavoro. È in linea con le esigenze degli adulti e ha un taglio pratico. La nuova qualifica acquisita con una formazione parallela all'attività lavorativa consente di applicare e approfondire nel lavoro quotidiano le nuove conoscenze professionali. Il gruppo target della Passerella MEM è rappresentato da lavoratrici e lavoratori con abilità tecniche, che vogliono crescere professionalmente, sono disposti a rimettersi in gioco studiando e sono motivati a lavorare nell'industria MEM. Il docente di scuola professionale Markus Meyer è convinto che il progetto Passerella MEM 4.0 fungerà da modello anche in altri rami professionali. Spiega infatti che il rapidissimo sviluppo tecnologico impone un know how specifico e nuovi campi professionali soppiantano altre professioni più tradizionali. La Passerella MEM 4.0 consente ai partecipanti di acquisire le competenze necessarie e di soddisfare in modo ottimale le reali esigenze del personale e delle aziende. ■

«Il cambiamento tecnologico e strutturale riguarda tutti noi»

Tre domande al prof. dott. Stefan Wolter, presidente del Consiglio di amministrazione della «MEM-Passerelle 4.0 SA» ed economista dell'educazione.

Perché è necessaria la Passerella MEM 4.0?

Il mercato del lavoro cambia sempre più rapidamente. Di solito la vita professionale ha una durata di 45 anni. Pertanto è realistico doversi riorientare una o due volte. Iniziare un nuovo apprendistato è spesso fuori questione anche solo per motivi economici. E dal punto di vista dei datori di lavoro questa formazione richiede troppo tempo. La Passerella MEM si rivolge idealmente ai dipendenti che sono già in possesso di fondate conoscenze e hanno esperienza professionale e in breve tempo li trasforma in personale qualificato. Si tratta dunque di una situazione win-win per tutte le parti interessate.

La Passerella MEM 4.0 può contribuire a rafforzare la posizione nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani?

Sì. Tuttavia soprattutto in un'ottica preventiva. Il cambiamento tecnologico e strutturale non colpisce infatti solo le persone più anziane, ma anche le lavoratrici e i lavoratori a partire da 35 anni. La Passerella MEM serve a conservare la propria posizione nel mercato del lavoro quando la professione originariamente appre-

sa è destinata a sparire in un futuro più o meno prossimo. Serve tuttavia anche a migliorare la propria posizione, quando il proprio posto di lavoro non è a rischio nel futuro prossimo, ma le opportunità e le prospettive retributive sono migliori in un altro campo professionale.

Il progetto pilota lanciato a Thun sta avendo successo. Quando verranno attivati altri corsi?

La sfida è trovare un numero sufficiente di aziende e partecipanti disponibili ad aderire al progetto Passerella MEM 4.0. Se vogliamo creare classi di adulti in varie sedi e proporre un'offerta di formazione modulare e in linea con le esigenze degli adulti, dobbiamo raggiungere un determinato volume. Ad oggi sono previsti altri corsi pilota nell'area del Mittelland e nella Svizzera orientale. ■



Per saperne di più

Ulteriori informazioni sulla Passerella MEM 4.0 e sui corsi pilota attuali sono disponibili all'indirizzo: www.mem-passerelle.ch

Il «match» perfetto

In futuro, una piattaforma di collocamento digitale attivata nel quadro della Passerella MEM 4.0 avvicinerà i datori di lavoro e le lavoratrici e i lavoratori che vogliono crescere professionalmente.

La Passerella MEM 4.0 propone un'offerta di formazione modulare per l'acquisizione di principi metodologici e delle competenze richieste nell'ambito della tecnica di fabbricazione, della manutenzione, del montaggio e del funzionamento. È indirizzata a persone adulte che hanno già conseguito un diploma professionale e vogliono riqualificarsi, ad esempio perché non vedono più prospettive nella propria professione o vogliono prepararsi in vista di cambiamenti a lungo termine del mercato del lavoro. Le «passerelle» possono collegare reparti diversi di un'azienda o anche aziende diverse. L'obiettivo è attivare una piattaforma di collocamento digitale, che metta in contatto aziende che cercano personale specializzato e dipendenti che vogliono crescere professionalmente.



I campi professionali dell'industria MEM sono in rapido cambiamento.

Enquête d'Unia:

Que pensez-vous du télétravail ?

Unia lance une enquête parmi le personnel des branches de l'industrie. Faites-nous part de vos expériences. Vos réponses seront traitées sous forme anonyme et serviront à mieux réglementer le télétravail dans les CCT de l'industrie. Uni-e-s nous sommes fort-e-s !

Vous pouvez participer à l'enquête jusqu'au 31.12.2021: unia.ch/teletravail-industrie



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