

Il est grand temps de réduire la durée du travail !

L'industrie allemande montre
que c'est possible.

Page 2A



Boom de l'emploi chez Lonza

Retombées pour la main-d'œuvre
et le Haut-Valais

Page 4A

La lutte, ça paie

Succès pour le syndicat et
la commission d'entreprise de GSK.

Page 8A

Le temps, c’est de l’argent!

La question du temps de travail concerne tout le monde dans l’industrie.

À côté du salaire, le temps de travail est le principal enjeu des négociations entre partenaires sociaux. Il est en relation directe avec le salaire, et tant l’état de santé que la conciliation entre travail et famille en dépendent. Le temps de travail est régulièrement au cœur des conflits syndicaux. Chez GSK à Nyon, la direction voulait assouplir la réglementation du travail en équipes et réduire les indemnités en vigueur. La commission d’entreprise, le personnel et Unia ont protesté avec succès (voir p. 8). Chez Lonza à Viège, la production tourne à plein régime, les heures supplémentaires et les services de piquet explosent, et Unia propose à la main-d’œuvre ses conseils sur place. Alors même que la densité et la charge de travail sont en constante hausse, les employeurs cherchent à flexibiliser davantage encore le temps de travail pour maximiser leurs profits. Or on pourrait aussi bien faire le contraire, soit réduire le temps de travail et accorder davantage d’autodétermination aux salarié-e-s (voir encadré).

IMPRESSUM
Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Johannes Supe
Rédaction et Design komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Annonces johannes.supe@unia.ch
Photos IG Metall (p. 1A, 2A), Shutterstock (p. 4A, 8A, 9A, 12A, 13A), Lonza (p. 5A, 7A), zvg (p. 10A), Alstom (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.

21 mars 2022
© 2022 komform (www.komform.ch)



Il est grand temps de réduire la durée du travail!

La main-d’œuvre de l’industrie des métaux et des équipements électriques d’Allemagne de l’Ouest, et bientôt d’Allemagne orientale aussi, travaille quasiment deux mois de moins par an qu’en Suisse. Comment est-ce possible?

Nulle part en Europe, on ne travaille autant qu’en Suisse, soit en moyenne 41,7 heures hebdomadaires en cas d’activité à plein temps. Or le temps de travail stagne, alors que son intensité et sa cadence ne cessent d’augmenter. Par conséquent, le personnel s’épuise, tombe malade et finit éjecté du marché du travail. Il pourrait en aller autrement, comme on le voit en Allemagne, la nation industrielle à laquelle les entreprises industrielles suisses se comparent volontiers, quand il est question de coûts de production et de charges de personnel. Dans les années 1980, la réduction du temps de travail était le leitmotiv syndical dans l’ancienne République fédérale d’Allemagne. C’était l’époque des mouvements sociaux. Outre l’environnement et la politique de paix, la réduction du temps de travail mobilisait les esprits et le syndicat IG-Metall, l’homologue outre-Rhin d’Unia dans l’industrie, était le fer de lance de ce combat.

Les chefs ne lèveront pas le petit doigt
Quand beaucoup de personnes adhèrent à une revendication, les résultats sont bien meilleurs. La semaine de 35 heures, qui était alors une pure utopie dans la perspective de la Suisse, s’est imposée non seulement dans les débats télévisés et lors des manifestations, mais aussi dans la réalité. Dans l’industrie des équipements électriques et des métaux en Allemagne de l’Ouest, elle a été introduite par étapes jusque dans les années 1990.

Or dans la métallurgie est-allemande, plus de 30 ans après la réunification, on continuait de travailler plus longtemps. Sophie Jänicke, responsable de la politique du temps de travail au comité directeur d’IG Metall, est formelle: «les chefs ne lèveront pas le petit doigt. Il faut la pression des travailleuses et travailleurs. Quand nous avons reparlé de la durée du travail avant les négociations collectives de 2018, nous savions parfaitement que rien n’irait sans grèves.» IG Metall a procédé systématiquement. Avant de s’engager dans un conflit avec les employeurs sur la durée du travail, le syndicat a lancé une des plus grandes enquêtes syndicales que l’Allemagne ait jamais connues. Presque 700 000 salarié-e-s de l’industrie ont répondu à une série de questions sur la durée du travail. IG Metall a dégagé à partir de là trois thèmes importants pour l’ensemble des salarié-e-s, qu’ils travaillent en équipe ou non, dans un atelier de production ou un laboratoire de recherche:

- **Autodétermination:** «la flexibilité ne doit pas être à sens unique.» Si quelqu’un fait preuve de flexibilité pour arranger son employeur, il veut aussi pouvoir prendre congé quand cela l’arrange.
- **Repos:** des horaires de travail moins longs et qu’on a choisis soi-même préviennent les atteintes à la santé.
- **Conciliation:** les nouveaux modèles de temps de travail tiendront compte de la vie familiale, des autres activités privées et des intérêts personnels.

Cette claire analyse a été suivie de faits. Il y a d’abord eu des négociations avec les employeurs puis, comme cela ne suffisait pas, trois grèves de 24 heures dans tout le bassin industriel allemand. IG Metall a ainsi obtenu, pour la main-d’œuvre de l’industrie des métaux et des équipements électriques, deux options axées sur du temps supplémentaire:

- **première option:** indemnité complémentaire ou huit jours de congé en plus par an pour la garde d’enfants, pour les soins à prodiguer ou en cas de travail en équipes;
- **deuxième option:** réduction de l’horaire à plein temps jusqu’à 28 heures hebdomadaires pour tout le monde.

Les deux options reposent sur le principe de l’argent ou du temps libre, et il est possible d’en changer chaque année. Durant les phases de l’existence où le temps libre est plus précieux encore que l’argent, chacun pourra réduire son temps de travail. Le succès est au rendez-vous: des centaines de milliers de salarié-e-s de l’industrie allemande l’ont fait!



Grèves de 3 × 24 heures: la main-d’œuvre de l’industrie allemande a débrayé dans tout le pays, afin de travailler moins et de déterminer elle-même son temps de travail.

Les bouleversements en cours exigent de nouvelles solutions
Ce n’est pas tout. IG Metall est parvenu, en s’appuyant sur les grèves et manifestations, à obtenir un «alignement à l’Est». Plus de 60% des membres d’IG-Metall occupés dans les entreprises conventionnées d’Allemagne orientale verront leur semaine de travail diminuer par étapes de 38 à 35 heures. Le prochain thème à l’ordre du jour sera la semaine de quatre jours. «L’industrie va au-devant de grands bouleversements», explique Sophie Jänicke. «Les défis ont pour nom décarbonisation, neutralité climatique et robotique. Il est temps de repenser la durée du travail.» ■

Résolution
La dernière assemblée des délégués d’Unia a été entièrement consacrée à la durée du travail. Dans une résolution, les délégué-e-s ont revendiqué en s’inspirant de l’Allemagne une réduction massive du temps de travail, avec pleine compensation salariale.



Entre-temps, le mouvement féministe et le mouvement pour le climat militent aussi pour une réduction du temps de travail. Le 9 avril 2022, l’alliance «Strike for Future» organise une journée d’action, à laquelle participe Unia.



Temps de travail en moins effectué chaque année par les travailleuses et travailleurs de l’industrie allemande par rapport à leurs collègues suisses. En Allemagne de l’Ouest et bientôt dans la plupart des grands groupes d’Allemagne orientale, la semaine de 35 heures constitue la règle, contrairement à l’industrie suisse où la semaine de 42 heures est très répandue.



Comme jadis la construction du réseau ferroviaire, la production de vaccins est devenue une machine à créer des emplois en Valais. Comment Lonza et la région gèrent-elles cet essor? Et quel soutien le syndicat Unia apporte-t-il aux salarié-e-s?

Il règne en Haut-Valais, chez Lonza, une atmosphère de ruée vers l’or. 1400 emplois y ont vu le jour pour la seule année 2021, principalement dans la production du vaccin Moderna. Des centaines d’autres viendront s’y ajouter en 2022. Le tout sur le petit site industriel de Viège qui, récemment encore, ne comptait que 6000 habitants. Le village est en train de devenir une ville.

1. Les anciens et les nouveaux arrivants chez Lonza

À Viège, cet essor de l’emploi révèle deux mondes différents :

- Les **anciens de Lonza** considèrent le Valais comme une seconde patrie ou y ont toujours vécu. Ils apprécient le cadre montagneux, s’identifient à leur employeur, sont consciencieux et loyaux, et voient dans le syndicat Unia un partenaire fiable.
- Les **nouveaux de Lonza** viennent du monde entier, attirés par le boom de l’emploi en Valais et les bonnes conditions de travail promises, et veulent aider à produire un maximum de vaccins pour mettre fin à l’actuelle crise du coronavirus. Beaucoup de ces gens sortent d’études.

«Les anciens et les nouveaux de Lonza n’ont pas les mêmes besoins et nous cherchons à leur apporter des solutions différenciées», explique Martin Dremelj, secrétaire syndical d’Unia.

- Il est important pour Unia que le personnel de longue date de Lonza conserve ses bonnes conditions de travail.
- Avec l’aide d’Unia, les nouveaux arrivants de Lonza doivent se repérer en Suisse, et découvrir tant notre droit du travail que la culture syndicale existante.

Unia veillera par ailleurs à ce que l’employeur ne puisse pas mettre en concurrence les anciens et les nouveaux de Lonza, en jouant sur leurs besoins différents.

2. Sécurité grâce à la CCT

Les anciens de Lonza ont un fort lien émotionnel avec leur employeur. Ils sont fiers de faire partie de cet acteur incontournable dans la région. Ils connaissent la convention collective de travail, qui a fait ses preuves depuis des dizaines d’années. La CCT a été négociée entre la direction de Lonza et les syndicats. Elle symbolise un partenariat social tourné vers l’avenir et règle en particulier :

- comment les travailleuses et travailleurs défendent leurs intérêts dans la commission d’entreprise ;
- comment le syndicat négocie les salaires avec la direction ;
- quels sont les horaires et les modèles de travail en équipes applicables ;
- comment les heures supplémentaires doivent être traitées ;
- quelle est la protection prévue face aux licenciements collectifs.

Des rapports équilibrés entre «donner et recevoir» sont en place entre la direction de Lonza et le syndicat Unia. Notamment sur la question du temps de travail. Selon la CCT, la semaine de travail est de 40,6 heures. En 2012, quand la surévaluation du franc par rapport à l’euro mettait en péril la capacité d’exportation de Lonza, Unia a consenti à ce que la semaine de travail passe temporairement à 42 heures. Or après la crise, le syndicat a veillé à la suppression de ces heures supplémentaires.

La pression sur les horaires de travail est à nouveau très forte, mais pour d’autres raisons. Ce n’est pas la crise, mais le plein essor. Lonza produit autant que son infrastructure et sa main-d’œuvre le lui permettent. Le vaccin Moderna n’est que le

plus connu des nombreux produits fabriqués à Viège. Durant cette phase d’essor, Unia s’engage pour que le personnel ne soit pas exploité alors même que la production tourne à plein régime, pour qu’il ait suffisamment de temps de repos et qu’il puisse dûment compenser ses heures supplémentaires, ou sinon qu’elles lui soient payées.

3. Sensibilisation des nouveaux arrivants

Les nouveaux de Lonza sont originaires de toutes sortes de pays et n’ont pas la même culture. Unia les aide à se familiariser plus rapidement avec le droit du travail et les conditions de travail usuelles en Suisse.

«Nous sensibilisons les nouveaux arrivants à l’histoire du site ainsi qu’aux contrats et règlements en vigueur à Viège, et nous les informons à propos de leurs droits et devoirs», explique Martin Dremelj d’Unia. «Que l’on soit un ancien de Lonza ou une nouvelle arrivante : tout le monde a besoin de conditions de travail à la fois bonnes et sûres.» Le personnel est d’autant plus réceptif au travail d’information d’Unia que le syndicat dispose dans l’usine Lonza de militant-e-s de longue date.

4. L’histoire se répète

Les nouveaux de Lonza courent de sérieux risques de se faire exploiter en Haut-Valais. Déjà lors de leurs recherches d’un logement. C’est loin d’être facile dans une région dont la main-d’œuvre a littéralement explosé. La presse valaisanne a parlé de propriétaires qui ont doublé le montant du loyer du jour au lendemain. Par exemple en proposant un quatre pièces en colocation à quatre nouveaux de Lonza priés de payer plus de 1000 francs par mois chacun pour une simple chambre.

Le risque de se faire exploiter est également présent au travail. Beaucoup de nouveaux de Lonza méconnaissent leurs droits. Ils font tout ce qu’ils peuvent et se contentent de ce qu’on veut bien leur donner. C’est de toute façon beaucoup plus que dans leur pays d’origine.

L’histoire se répète. Il y a une centaine d’années, le Valais avait déjà connu un véritable boom de l’emploi, lors de la construction des lignes et tunnels ferroviaires de l’axe Nord-Sud. Goppenstein, banale gare de transbordement de voitures, avait alors vu défiler des milliers de travailleurs migrants. Beaucoup ont perdu la vie lors du creusement de la roche. Puis une fois le Lötschberg percé, il leur a fallu repartir. Les uns de leur

plein gré, les autres à contrecœur, ayant perdu leur permis de séjour avec leur contrat de travail.

5. Ce qu’Unia fait pour les travailleurs/-euses

Attentif aux besoins des anciens comme des nouveaux de Lonza, le syndicat Unia veille à obtenir de bonnes conditions de travail pour tous. Il s’engage afin que la CCT s’applique aussi aux nouveaux arrivants et les protège. «C’est une des priorités de notre travail syndical d’obtenir l’extension de la convention négociée par Unia aux personnes nouvellement engagées», souligne Martin Dremelj.

Par ailleurs, Unia propose désormais une consultation à Viège, accessible non seulement à



La culture du travail chez Lonza est en pleine mutation – le besoin de conditions de travail correctes et sûres demeure.

ses membres cotisants, mais à quiconque travaille dans l'industrie locale. Des conseils y sont donnés aux autochtones comme aux nouveaux arrivants sur des points essentiels, à commencer par les questions de travail ou de nature juridique.

Ces consultations tournent souvent autour des heures supplémentaires ou des services de piquet. « Bien des gens reçoivent le week-end des appels sur leur mobile privé, alors même qu'ils ont congé et sans obtenir la moindre indemnisation », explique Martin Dremelj. « C'est inacceptable. »

Les mesures impitoyables de l'efficacité productive sont également au cœur des consultations. Elles aboutissent à un bilan, qui équivaut parfois à un sévère avertissement. « Quiconque signe un tel bilan ne pourra pas se défendre par la suite, en cas de licenciement », prévient le syndicaliste. Il recommande donc aux intéressés de solliciter auprès du service du personnel un entretien avec leur hiérarchie et d'exposer encore leur point de vue par écrit, afin d'éviter par exemple un mauvais certificat de travail. Il est également indiqué de faire appel à la commission d'entreprise.

Adhérez maintenant à Unia

La règle suivante vaut pour toutes les entreprises de l'industrie : plus les membres d'Unia sont nombreux, et plus le syndicat sera en position de force face à la direction lors des négociations. Ce n'est que grâce au taux de syndicalisation élevé du personnel qu'Unia parvient à négocier voire améliorer des CCT comme celle de Lonza. Et que le syndicat obtient de meilleurs résultats aux négociations salariales.

Pour en savoir plus :
martin.dremelj@unia.ch

Qu'apporte aux salarié-e-s la convention collective de travail (CCT) de Lonza ?

Unia s'efforce d'étendre la CCT de Lonza en vigueur depuis 2004 aux personnes nouvellement engagées – comme le prévoit son article 2. La CCT procure aux salarié-e-s des prestations nettement meilleures que celles figurant dans les lois suisses.

Une comparaison le montre :

	Loi suisse	CCT de Lonza
Temps de travail	durée maximale de la semaine de travail de 45 heures	40,6 heures hebdomadaires
Travail en équipes	prescriptions et contrôles réduits au minimum (SECO)	claire réglementation sur les bonifications, les heures perdues, les périodes de repos et les allocations
Salaire	aucune réglementation	négociations annuelles sur les augmentations de salaire collectives
13 ^e mois de salaire	aucune réglementation	garanti
Droit aux vacances	4 semaines par an	5 à 7 semaines par an (selon l'âge)
Jours fériés	nombre variable, selon les aléas du calendrier	12 jours garantis par an
Commission d'entreprise	aucune réglementation	représentation réglementaire garantie pendant le temps de travail
Maternité, paternité, autres activités de prise en charge	80 % du salaire pendant le congé	100 % du salaire pendant le congé
Assurance contre les accidents non professionnels	paiement par les travailleurs/-euses	paiement à 100 % par l'employeur
Caisse de pensions	l'employeur paie 50 % des cotisations	l'employeur paie 60 % des cotisations

«Il faut des garanties, et maintenant!»

Les bonnes conditions de travail ne sont pas gravées dans le marbre. Il faut à tout moment se battre pour elles, comme le montre le cas d'Arxada.

Il y a eu tant de changements chez Lonza qu'un bref rappel s'impose tout d'abord.

- Les « opérations **Ibex** » désignent l'activité de production de vaccin chez Lonza à Viège. Ibex est la nouvelle usine Lonza à l'origine des créations d'emplois actuelles.
- Le reste de **Lonza**, dont le siège est à Bâle, s'est spécialisé ces dernières années dans le segment des biotechnologies et s'est défat des activités relevant de la chimie.
- La dernière scission remonte à 2021, où Lonza a vendu sa division chimie spéciale (**LSI**) au consortium international **Bain Capital et Cinven**. Cette vente a touché 2800 employé-e-s répartis sur 17 sites, dont Bâle et Viège. Leur employeur n'est plus Lonza, mais la société Arxada.

L'incertitude règne dans la nouvelle entreprise Arxada, dont le personnel craint en permanence que Lonza ne se dérobe à ses responsabilités et ne l'abandonne à son sort après de longues années de service.

Consultation d'Unia à Viège

Quand tous les mercredis entre 10 et 12 heures et entre 14 et 18 heures.

Où dans une ancienne maison de maître de Lonza située à la Balfrinstrasse 9 à Viège.

Quoi Unia conseille gratuitement le personnel de l'industrie sur les questions de travail ou les aspects juridiques.

Contact Martin Dremelj, secrétaire syndical.
Tél. 027 948 12 80 ou martin.dremelj@unia.ch

Inscription pas nécessaire.

Non sans raison, comme l'explique Johannes Supe, le nouveau responsable de la branche Chimie et pharma d'Unia: « les sociétés financières comme Bain Capital et Cinven ne sont pas connues pour leur politique d'investissement durable, mais bien pour leur recherche de rendement à court terme, aux dépens des emplois et des conditions de travail. »

L'ancienne division de Lonza devenue Arxada compte beaucoup d'employé-e-s de longue date, et il est bien clair pour Johannes Supe que ce n'est pas à eux de faire les frais du marché conclu. Unia a donc demandé à Lonza et au consortium Bain Capital et Cinven d'afficher clairement leur soutien aux conditions de travail en place. Voici ses exigences concrètes :

- garantie de maintien des emplois à Viège et Bâle pendant au moins dix années supplémentaires ;
- reconduction de l'actuelle CCT, soit des conditions d'engagement en vigueur lors du transfert ;
- transparence vis-à-vis des salarié-e-s, de la commission d'entreprise et des syndicats à propos de la vente (calendrier, plan d'affaires et stratégie à court, moyen et long terme) ;
- maintien des prestations actuelles de la caisse de pensions.



Une ville est en train de sortir de terre à Viège en Haut-Valais. La population a augmenté d'un cinquième en dix ans.

L'exemple de DSM, qui possède trois sites de production à Sisslen (AG), Kaiseraugst (AG) et Lalden (VS), montre qu'un transfert d'activité en bonne et due forme, comme le demande Unia, est parfaitement possible. À l'instar d'Arxada, DSM a vu le jour lors d'une scission de Lonza remontant à 2010. « DSM Lalden a non seulement maintenu, mais même amélioré les conditions de travail de Lonza », rappelle Rinaldo Knubel, représentant du personnel sur le site de Lalden. Il cite à titre d'exemple les suppléments forfaitaires pour travail en équipe, qui avoisinent en moyenne 30 %, la semaine de 40 et non 41 heures, ou encore les prestations sensiblement plus généreuses de la caisse de pensions. DSM verse à ses employé-e-s au moins 145 francs par mois, montant susceptible de tripler en cas d'excellentes prestations. Un montant supplémentaire à six chiffres peut ainsi être épargné sur toute une vie professionnelle. ■

Commission d'entreprise ou représentation des travailleurs ?

La nouvelle société Arxada se passerait bien de la commission d'entreprise de Lonza. Elle lui préférerait une simple représentation des salarié-e-s, afin d'affaiblir les droits de consultation et de participation du personnel.

Les **commissions d'entreprise** ont une longue tradition dans l'industrie. Leurs membres sont élus par le personnel et peuvent accomplir leurs activités syndicales pendant le temps de travail. Ils disposent aussi de droits spécifiques et d'une certaine protection afin d'exercer leur activité avec l'indépendance voulue de la direction.

Les **membres d'une représentation des travailleurs** comme celle préconisée par Arxada doivent exercer leur mandat pendant leur temps libre. Ils dépendent du bon vouloir de la direction et ne sont là que pour approuver ses décisions.

Unia se bat pour que chez Arxada aussi, une commission d'entreprise démocratiquement élue entre en activité.

Unia, le principe actif à l'origine de meilleures conditions de travail



Le syndicat a obtenu bien des avancées sociales sur le site GSK de Nyon, où Novartis produisait autrefois ses médicaments destinés à la pharmacie familiale. Avec au final une meilleure CCT, après un sondage d'Unia où les travailleuses et travailleurs avaient signalé leurs besoins.

2012

Fructueuse grève

S'il en était allé selon la volonté des managers, le site industriel de Nyon aurait depuis longtemps fermé ses portes.

En 2012 déjà, Novartis parlait de restructurations nécessaires et voulait supprimer 1200 emplois. C'était compter sans Unia, sans les deux commissions du personnel et les salarié-e-s du site. Durant la procédure de consultation, les travailleuses et travailleurs ont su mobiliser le grand public et démontrer que le site pouvait parfaitement être exploité de manière profitable.

La combativité du personnel a été déterminante pour le sauvetage du site. Après une grève d'avertissement ayant réuni tant le personnel conventionné que celui sous contrat individuel, la direction de Bâle cédait, renonçant à son projet de fermeture.

2012-2020

Un site en plein essor

La direction de Novartis ne devait jamais regretter d'avoir maintenu les emplois en sursis. Unia et les commissions du personnel avaient indiqué durant la procédure de consultation des pistes pour une exploitation rentable. Et il est rapidement apparu que les calculs effectués étaient sérieux.

Novartis a repris certaines idées émises par le personnel, investissant entre 2012 et 2015 des millions de francs à Nyon. De nouvelles installations de production sont sorties de terre et ont rapidement tourné à plein régime.

En 2015, le géant bâlois a créé avec le géant britannique GlaxoSmithKline (GSK) une coentreprise regroupant tous ses médicaments nyonnais délivrés sans ordonnance (OTC), dont des marques aussi connues que Voltaren, Otrivin et Neocitran. Novartis y détenait une participation importante de 36,5 % des actions, revendue en 2018 à GSK pour plus de 12 milliards de francs.

On pensait alors à Bâle avoir fait une bonne affaire.

On en sait davantage aujourd'hui. En décembre 2021, Unilever a mis sur la table pas moins de 50 milliards de livres (env. 62 milliards de francs) pour racheter à GSK le segment des médicaments OTC. Sur la base de ces chiffres, Novartis a donc vendu trois ans plus tôt sa part 8 milliards trop bon marché. Les managers de Bâle s'en mordent aujourd'hui les doigts. La valeur du site de Nyon a été une fois de plus sous-estimée.

« Une telle réussite n'a été possible que parce que les salarié-e-s de GSK, la représentation du personnel et Unia collaborent toujours dans un climat de confiance, ce qui a permis en définitive au syndicat d'inspirer confiance. »

Abdeslam Landry,
secrétaire de l'industrie d'Unia

2018-2020

La lutte, ça paie

La valeur d'un site tient dans une large mesure à son personnel. « Nous comptons parmi les trois meilleures fabriques de GSK au monde », rappelle Florian Daguet, président de la commission du personnel sous CCT.

Or comme Novartis dans le passé, GSK a eu besoin de temps pour reconnaître la valeur de ses salarié-e-s. Au lieu de les faire participer aux bons résultats de la production, la direction a cherché à détériorer les conditions de travail, avec de nouvelles règles sur le travail en équipes impliquant un préjudice financier.

« Notre commission ouvrière a connu des années difficiles », se souvient Florian Daguet. « Les tensions étaient très fortes dans l'entreprise. Il n'y a pas eu de véritables négociations entre partenaires sociaux : la direction a voulu imposer ses diktats. »

La commission ouvrière et le syndicat ont présenté lors d'une assemblée du personnel les détériorations de la CCT dictées d'en haut. Résultat : au lieu de faire son poing dans sa poche, une grande majorité a préféré rejeter la nouvelle CCT.

En dépit de ce vote clair, la direction a voulu passer outre. Elle a exposé au personnel ses attentes concernant la CCT, avec la menace explicite de délocaliser les emplois à l'étranger s'il lui tenait tête : « la production OTC revient bien moins cher en Slovénie qu'ici », a fait savoir la direction.

Ainsi mis sous pression, 51% des salarié-e-s ont serré les dents et accepté la nouvelle CCT. Mais 49 % ont persisté à la rejeter.

« Nous ne pouvions pas accepter un tel résultat obtenu par l'intimidation », explique Abdeslam Landry, responsable de la place industrielle de Nyon chez Unia. Avec la commission ouvrière, il s'est adressé à une autorité de conciliation. Et comme la direction refusait de se montrer coopérative, les choses sont allées jusqu'au tribunal. La justice a donné raison à Unia et aux commissions du personnel, et décidé que le nouveau règlement sur le travail en équipes n'était pas défendable.



Cols bleus, cols blancs ?

Tout le monde est dans le même bateau !

Chez GSK à Nyon, près des deux tiers des salariés sont des cols blancs, travaillant dans des bureaux ou faisant de la recherche, le dernier tiers étant formé d'ouvriers de production ou cols bleus. Alors qu'une grande partie des cols bleus sont affiliés à Unia, rares sont les cols blancs syndiqués. L'engagement d'Unia leur profite toutefois aussi. Sans Unia, les emplois des cols blancs auraient disparu depuis longtemps. Unia a aussi obtenu que les cols bleus et les cols blancs du site de Nyon perçoivent de leur caisse de pensions de meilleures prestations que dans le reste du groupe GSK. Et les trois semaines de congé de paternité récemment obtenues profitent tant aux cols blancs qu'aux cols bleus. Le syndicaliste Landry est formel : « c'est le moment de devenir membre : ensemble nous sommes forts ! »



Succès d'une manif' et d'une grève d'avertissement : sans la lutte syndicale de 2012, Novartis aurait fermé son site de Nyon.

2020-2022
Nouvelle culture

Il y a eu par la suite des changements à la tête de GSK. « Heureusement », souligne Florian Daguet. Les membres de la direction, qui venaient pour la plupart de France et qui ne connaissaient ni notre droit du travail ni les syndicats suisses, ont pris le large. La nouvelle équipe réunie autour de Dario Donatti, directeur du site, a alors réalisé à quel point le climat de travail était mauvais. Elle a contribué à la mise en place d'une culture d'entreprise moderne, privilégiant le dialogue et non les diktats.



La commission ouvrière et Unia ont également cultivé le dialogue avec les salarié-e-s de GSK. Un sondage d'opinion à grande échelle a porté sur les conditions de travail chez GSK. Le résultat n'était guère brillant : seul un tiers des participants ont indiqué qu'ils parvenaient bien à concilier vie privée, vie de famille et vie professionnelle. Dans près des deux tiers des réponses reçues, le travail était jugé nuisible pour la santé.

2022-2024
Nouvelle CCT

Forts des résultats du sondage, qui leur donnaient un clair mandat pour agir, Unia et la commission ouvrière ont retrouvé la direction de GSK à la table des négociations. Il leur a été possible cette fois de déjouer les péjorations prévues des conditions de travail. Mieux, la nouvelle CCT de GSK comporte des améliorations substantielles, qui tiennent compte des résultats du sondage d'opinion effectué.

- Afin de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, trois semaines de congé de paternité sont désormais accordées au lieu d'une, et cela avec versement du plein salaire.
- Les travailleuses et travailleurs de 55 ans révolus seront mieux protégés : à leur demande, ils pourraient être dispensés de tout travail de nuit et bénéficieront d'examens médicaux réguliers payés par l'employeur.
- Quiconque effectue quatre équipes de nuit d'affiliée doit être indemnisé par 12 heures de compensation – contrairement à ce que prévoyait l'ancienne direction.

Là aussi, Unia et la commission ouvrière ont présenté au personnel le contrat négocié. Le résultat n'aurait pu être plus clair, avec 90 % de oui. La reconnaissance à l'égard de la délégation aux négociations est donc bien réelle. D'où aussi la confirmation que le climat de travail s'est bien amélioré à Nyon.

La nouvelle CCT est en vigueur jusqu'à la fin de 2024. ■



Le militant d'Unia dans l'usine

Bülent Özkan, délégué syndical du site, est très positif : « nous devons essentiellement à Unia et à Abdeslam Landry les conditions de travail actuelles et le bon climat qui règne dans l'entreprise. Ce secrétaire Unia s'est inlassablement engagé dans la défense de nos intérêts. Unia a financé les frais de justice afin que nous ayons gain de cause. On est donc en droit d'attendre qu'en retour, le personnel de GSK s'affilie au syndicat. »

Tel est le point de vue que Bülent Özkan défend dans l'entreprise. Avec succès : personne en Suisse romande ne réalise autant d'adhésions dans l'industrie que ce militant, qui est accessoirement samaritain d'entreprise et qui à ce titre, a des contacts avec tous les secteurs du site. Bülent Özkan transmet ses connaissances syndicales à d'autres collègues, lors de séminaires de formation. Il représente le personnel de GSK au niveau régional, national et même européen.



Alstom veut supprimer 150 emplois à Villeneuve. Un vrai drame pour les travailleurs concernés et leurs familles, ainsi que pour la lutte contre le réchauffement climatique.

A : Point de vue de l'entreprise

« Le syndicat est jusqu'ici moins bien implanté chez Alstom que chez GlaxoSmithKline (GSK) », reconnaît Yves Defferrard, patron de l'industrie d'Unia. « La collaboration entre les salariés, la représentation du personnel et Unia n'est pas encore optimale. »

On l'a vu par exemple lors d'une assemblée du personnel organisée en janvier, où les salarié-e-s se sont montrés réticents à donner à Unia un mandat de négociation explicite avec la direction.

Or malgré les difficultés initiales rencontrées chez Alstom, Unia a obtenu une importante victoire d'étape. Alstom a ainsi dû revenir sur l'annonce brutale d'un licenciement collectif, faite le 9 décembre dernier. Unia et la commission du personnel ont signalé, lors d'une rencontre avec la direction, que le groupe devait s'en tenir aux normes européennes, qui prévoient un délai de préavis en cas de licenciement collectif.

Les normes européennes s'appliquent parce qu'Alstom veut supprimer des emplois non seulement à Villeneuve, mais dans plusieurs pays de l'UE. Dont 1300 emplois sur sol allemand dans un horizon de trois ans, en raison du rachat de Bombardier.

La législation européenne sur les licenciements collectifs est plus favorable aux syndicats que le droit suisse. Les normes européennes offrent aux salariés une meilleure protection que les nôtres. Ainsi, le droit européen prévoit un délai de huit à douze semaines en vue des consultations préalables du syndicat et de la commission d'entreprise. Le groupe est également tenu par le droit européen, pendant la procédure de consultation, de fournir des informations détaillées sur

les raisons rendant inévitables les suppressions d'emplois.

Suite à l'intervention d'Unia, la direction d'Alstom a dû signaler à nouveau en janvier le licenciement collectif au Département de l'économie du canton de Vaud, aux partenaires sociaux et au personnel, cette fois avec des données plus complètes sur la main-d'œuvre et les secteurs touchés, sur les mesures d'accompagnement prévues et sur l'avenir du site. Cette situation offre deux avantages dans l'optique syndicale. D'abord Unia, la commission ouvrière et le personnel ont jusqu'à fin mars pour proposer des alternatives aux coupes rases. Ensuite, ces travaux reposeront sur des informations très complètes. Les séances de travail hebdomadaires organisées ont deux priorités très claires :

- premier but : préserver un maximum d'emplois à Villeneuve ;
- deuxième but : obtenir pour les emplois supprimés des compensations sur d'autres sites, ou atténuer les licenciements par des prétraitements.

B : Point de vue sociétal

Au-delà des questions strictement opérationnelles, les licenciements ont aussi une dimension sociétale. Il est essentiel pour la lutte contre le changement climatique de préserver et d'élargir les compétences dans la construction ferroviaire. Sans oublier que le rail fait partie des moyens de transport les plus écologiques.

« Nous menons avec l'État et les CFF une réflexion de fond sur la manière d'éviter une telle perte de savoir-faire dans le Chablais vaudois »,

explique Yves Defferrard, responsable du secteur Industrie d'Unia. « Car si ce savoir-faire disparaît, le site complet risque de fermer ses portes d'ici quelques années. »

Les autorités cantonales ont ici des intérêts similaires à ceux d'Unia. Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'État, a affiché sa solidarité avec les personnes licenciées et promis de les soutenir, en soulignant que le gouvernement vaudois observait de près la procédure de consultation entre partenaires sociaux.

L'annonce des licenciements collectifs d'Alstom a suivi de peu l'obtention en octobre, par son concurrent Stadler Rail, d'une commande des CFF avoisinant deux milliards de francs et portant sur 286 nouvelles rames pour le trafic régional. Alstom a fait recours contre cette décision. ■

..... i

Ce que fait Unia :

Terrain politique :

- Unia se bat pour une meilleure protection contre les licenciements collectifs, en cherchant à aligner le droit suisse sur le droit européen.

Terrain syndical :

- Lutte pour le maintien des emplois chez Alstom ;
- Lutte pour obtenir un maximum de prétraitements, si des suppressions de postes s'imposent ;
- Remplacement des salarié-e-s d'Alstom dans d'autres entreprises de construction de matériel ferroviaire.

Accords salariaux 2022 : à peine suffisants

Les accords salariaux dans l'industrie ont beau être meilleurs que l'année précédente, ils restent insuffisants.

L'industrie suisse s'est rapidement remise du choc dû à la pandémie. Dans divers domaines, la marche des affaires s'avère même bien meilleure qu'avant l'apparition du COVID-19. Pendant la crise, la main-d'œuvre a souvent fourni un engagement supérieur à la moyenne, tandis que le chômage partiel grignotait son salaire. Les employeurs rechignent toutefois à redistribuer leurs bénéfices, sous forme d'augmentations de salaire. Dans l'industrie, les accords salariaux ont beau être meilleurs que l'année précédente (+1% parfois), ce résultat reste mitigé, compte tenu du renchérissement et de l'excellente situation économique. En outre, les hausses de salaire ne sont souvent accordées qu'à titre individuel. Unia revendique des hausses générales pour tout le monde. ■

Travail à domicile et ergonomie

Trois conseils de la Haute école des sciences appliquées de Zurich.



- **Hauteur de table :** réglage à la hauteur des coudes en position assise, bras ballants.
- **Hauteur de l'écran :** son bord supérieur, qu'il s'agisse d'un ordinateur portable ou d'un écran externe, se situera la largeur d'une main en dessous de la ligne de vision.
- **Pauses et exercice physique :** d'autant plus importants que votre posture diffère de la posture idéale dans un bureau correctement aménagé.

«Travailler toujours davantage et plus longtemps? Pas avec nous!»

La commission de l'économie du Conseil des États (CER-E) vise à supprimer l'interdiction du travail de nuit et du dimanche. Unia combattrà par tous les moyens cette attaque frontale contre la santé des travailleurs/-euses.

La CER-E vise à démanteler la protection inscrite dans la loi sur le travail, notamment les dispositions sur le temps de travail et de repos. Elles ne s'appliqueraient plus à des centaines des milliers de personnes. L'interdiction du travail de nuit et du dimanche passerait elle aussi à la trappe. Les conséquences en sont bien connues : difficultés à concilier famille et travail, manque de temps pour les contacts privés et le repos, stress accru et problèmes de santé.

En réalité, les personnes qui ne parviennent pas à se reposer du travail tombent malades. Contrairement à ce que prévoit la CER-E, il faut donc renforcer et ne surtout pas réduire la protection des salarié-e-s. ■

Plus de 100 000 fois NON au démantèlement de l'AVS!

Une large alliance formée de syndicats, de partis et d'associations professionnelles a déjà réuni en moins de 50 jours plus de 100 000 signatures contre AVS 21.

Le relèvement préconisé de l'âge de la retraite des femmes est censé générer près de 10 milliards de francs d'économies sur le dos des femmes. Ainsi, les femmes auraient chacune 1200 francs de moins par an pour vivre. Dans la tête des employeurs et des partis bourgeois, AVS 21 n'est qu'un premier pas en direction du relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans pour tout le monde, mais aussi de nouvelles baisses de rentes dans les caisses de pensions. Alors même qu'aujourd'hui déjà, bien des retraité-e-s vivent dans la précarité. D'où l'importance de refuser aux urnes ce démantèlement des rentes! ■

Pour en savoir plus www.avs21-non.ch

Il grande boom dei posti di lavoro



Se in passato nel Vallese i posti di lavoro erano creati dalla costruzione ferroviaria, oggi l'occupazione è trainata dalla produzione di vaccini. Lonza e la regione industriale si trovano a dover gestire questo boom, mentre il sindacato Unia lavora per sostenere le lavoratrici e i lavoratori.

Nello stabilimento Lonza dell'Alto Vallese si respira un'atmosfera che ricorda la corsa all'oro. Solo nel 2021 sono stati creati 1400 posti di lavoro, soprattutto per la produzione del vaccino Moderna. Anche nel 2022 si registrano centinaia di nuovi posti di lavoro. Quest'esplosione interessa il piccolo centro industriale di Visp, dove fino a poco tempo fa vivevano solo 6000 persone. Il paese cresce e si trasforma in una città.

1. Personale storico e personale recente
Con il boom dei posti di lavoro, due mondi diversi entrano in contatto:

- il personale storico di Lonza è formato da lavoratrici e lavoratori che ormai si sentono vallesani o hanno sempre vissuto qui. Amano le montagne, si identificano con il loro datore di lavoro, sono coscienti e leali verso la loro azienda e considerano il sindacato Unia un partner affidabile;
- il personale recente di Lonza è invece costituito da lavoratrici e lavoratori provenienti da tutto il mondo, che sono attratti dal boom dei posti di lavoro in Vallese e dalla promessa di buone condizioni di lavoro e vogliono aiutare a produrre un numero possibilmente

sufficiente di vaccini in quest'emergenza sanitaria. Per molti si tratta del primo lavoro dopo gli studi.

«Le due categorie di personale hanno esigenze diverse, che noi cerchiamo di appropinquare in modo diverso», spiega il segretario responsabile di Unia Martin Dremelj.

- Unia lavora per salvaguardare le buone condizioni di lavoro del personale storico di Lonza.
- Parallelamente punta ad aiutare il personale recente a trovarsi bene in Svizzera e a imparare a conoscere il diritto del lavoro e la cultura del lavoro sindacale.

Nel contempo Unia si assicura che Lonza non metta le due categorie di personale una contro l'altra.

2. Il contratto collettivo garantisce sicurezza

I dipendenti storici di Lonza hanno un legame emotivo con il loro datore di lavoro. Sono orgogliosi di far parte di un'azienda importante per la regione. Conoscono il contratto collettivo di lavoro in vigore, che da decenni dimostra di esse-

re un CCL molto valido. Il CCL viene negoziato dalla direzione di Lonza e dai sindacati. Recepisce un partenariato sociale all'avanguardia e disciplina anche:

- la rappresentanza degli interessi del personale tramite la commissione aziendale;
- le trattative salariali tra il sindacato e la direzione aziendale;
- gli orari di lavoro e i modelli di lavoro a turni in vigore;
- la gestione delle ore di lavoro straordinario;
- la protezione prevista in caso di licenziamenti collettivi.

I rapporti tra la direzione di Lonza e il sindacato Unia sono caratterizzati da un equilibrato dare e avere. L'orario di lavoro è costantemente al centro delle trattative. Il CCL prevede una settimana lavorativa di 40,6 ore. Nel 2012, quando il franco era sopravvalutato rispetto all'euro e la capacità di esportazione di Lonza era in pericolo, Unia ha accettato di aumentare temporaneamente l'orario di lavoro a 42 ore settimanali. Dopo la crisi Unia ha fatto in modo che il personale recuperasse le ore di lavoro prestate in eccesso.

Anche oggi le pressioni sull'orario di lavoro sono elevate. Questa volta per una ragione di-

versa. L'azienda non deve gestire una crisi, ma un boom. Lonza produce sfruttando al massimo la sua infrastruttura e la sua forza lavoro. Il vaccino Moderna è solo il più rinomato dei tanti prodotti realizzati a Visp. In questa fase di boom, Unia lavora per garantire che la forza lavoro non venga sfruttata e abbia diritto a tempi di riposo sufficienti malgrado gli elevati ritmi di produzione e che le ore di lavoro straordinario vengano compensate o retribuite.

3. Sensibilizzazione del personale recente

Il personale recente proviene da numerose nazioni e ha culture diverse. Unia offre a questi dipendenti il sostegno necessario per conoscere meglio e più rapidamente il diritto del lavoro svizzero e le condizioni di lavoro in vigore. «Informiamo i nuovi dipendenti sulla storia nonché sui contratti e i regolamenti in vigore nello stabilimento e spieghiamo loro i diritti e i doveri del personale», spiega il segretario di Unia Dremelj. «Sia il personale storico che quello recente hanno bisogno di condizioni di lavoro sicure e di qualità. Per portare avanti quest'attività di sensibilizzazione tra il personale, Unia si affida ai suoi militanti di lunga data in azienda».

4. La storia si ripete

Il personale recente di Lonza nell'Alto Vallese corre grandi rischi di essere sfruttato. Il primo scoglio da superare è la ricerca di un'abitazione: un'impresa non facile in una regione in cui il numero della popolazione lavoratrice sta esplodendo. La stampa vallesana ha riferito di casi in cui i proprietari di appartamenti hanno raddoppiato l'affitto da un giorno all'altro. Una strategia molto diffusa consiste ad esempio nell'affittare un appartamento di quattro locali come appartamento condiviso a 4 dipendenti neo-assunti di

Lonza, chiedendo più di 1000 franchi al mese a testa per camera.

Il rischio di sfruttamento esiste anche sul posto di lavoro. Tanti dipendenti recenti non conoscono i loro diritti. Danno quello che possono e prendono quello che ricevono. È comunque molto più di quanto guadagnerebbero a casa loro.

La storia si ripete. Circa 100 anni fa il Vallese è già stato protagonista di un boom dei posti di lavoro grazie alla costruzione delle linee e delle gallerie ferroviarie dell'asse nord-sud. Goppenstein, oggi una modesta stazione di carico del treno che trasporta automobili, ospitava migliaia di lavoratori migranti. Tanti lavoratori hanno perso la vita in galleria. Sono ripartiti al termine della costruzione della galleria del Lötschberg. Alcuni volontariamente, altri involontariamen-

te, perché al termine del contratto di lavoro era venuto meno anche il permesso di soggiorno.

5. Cosa fa Unia per le lavoratrici e i lavoratori

Nell'intento di tutelare allo stesso modo il personale storico e il personale recente, Unia si batte per garantire buone condizioni di lavoro per tutti. Lavora per garantire che il CCL valga anche per il personale recente e lo tuteli. «Un obiettivo importante del nostro lavoro sindacale è che il contratto negoziato da Unia venga esteso anche al personale recente», spiega Dremelj.

Unia propone anche un servizio di consulenza a Visp, aperto non solo ai suoi associati paganti, ma a tutte le occupate e tutti gli occupati del settore industriale della regione. Offre consu-

lenza nelle questioni relative al lavoro, al diritto e ad altri aspetti della vita, sia agli autoctoni che ai nuovi arrivati.

Gli argomenti spesso affrontati in queste consulenze sono le ore di lavoro straordinario o i servizi di picchetto. «Alcuni vengono tartassati di telefonate sul cellulare privato durante il fine settimana benché non siano di turno o non vengano retribuiti per questa reperibilità», spiega Dremelj. «È inaccettabile!».

Le misurazioni rigorose dell'efficienza lavorativa sono un altro argomento molto frequente. Queste misurazioni sono il preludio di «bilanci della situazione professionale», che spesso equivalgono a un severo ammonimento. «Chi sottoscrive un simile bilancio della situazione professionale, non ha poi alcuna chance di difendersi in caso di licenziamento», mette in guardia il sindacalista. Raccomanda ai diretti interessati di organizzare un colloquio con i superiori con il sostegno del dipartimento del personale e di annotare il loro punto di vista anche per iscritto, ad esempio per prevenire certificati di lavoro negativi. Consiglia inoltre di rivolgersi alla commissione aziendale. ■

Iscriviti subito a Unia

Succede in tutte le aziende dell'industria: maggiore è il numero dei dipendenti associati a Unia, più elevato è il potere negoziale che il sindacato ha nelle trattative con la direzione aziendale. Solo forte di un'elevata percentuale di associati, Unia può negoziare o addirittura migliorare i CCL come quello di Lonza e ottenere accordi più vantaggiosi per il personale nelle trattative salariali.

Per ulteriori informazioni: martin.dremelj@unia.ch

I vantaggi che il contratto collettivo di lavoro (CCL) garantisce al personale Lonza

Unia lavora affinché il CCL Lonza, in vigore dal 2004, venga esteso anche al nuovo personale, in accordo con quanto previsto dall'articolo 2 del contratto. Il CCL garantisce al personale prestazioni decisamente più vantaggiose di quanto previsto dalla legislazione svizzera. Un confronto:

	Legislazione svizzera	CCL Lonza
Orario di lavoro	Orario di lavoro massimo di 45 ore a settimana	Settimana lavorativa di 40,6 ore
Lavoro a turni	Requisiti minimi e controlli prescritti dalla SECO	Regolamentazione chiara in materia di accrediti, ore di lavoro perse, tempi di riposo, supplementi
Salario	Nessuna regolamentazione	Contrattazione annuale sugli aumenti salariali collettivi
Tredicesima mensilità	Nessuna regolamentazione	Garantita
Diritto alle vacanze	4 settimane all'anno	Da 5 a 7 settimane all'anno (a seconda dell'età)
Giorni festivi	A seconda dell'età	12 giorni all'anno garantiti
Commissione aziendale	Nessuna regolamentazione	Rappresentanza durante l'orario di lavoro garantita a livello regolamentare
Maternità, paternità e altre assistenze	80 % del salario durante il congedo	100 % del salario durante il congedo
Assicurazione contro gli infortuni non professionali	A carico delle lavoratrici e dei lavoratori	A carico del datore di lavoro al 100 %
Cassa pensioni	50 % a carico del datore di lavoro	60 % a carico del datore di lavoro

Pour en savoir plus sur votre syndicat

Unia est avec plus de 180 000 membres le premier syndicat de Suisse. Il s'engage pour de bonnes conditions de travail et pour des salaires corrects dans l'industrie. La force du syndicat réside dans ses membres.

Des informations détaillées sur votre syndicat sont publiées ici : unia.ch

Le bon tuyau

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

Unia Région Bienne-Seeland / Soleure

Rue de Morat 33
Case postale 1280
2501 Bienne
Tél. 032 329 33 33
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