

Eh bien si!

Comment Unia a su imposer des augmentations générales de salaire. Page 4A



Tolérance zéro face aux agressions au travail

La conférence des femmes de l'industrie exige des mesures concrètes contre la discrimination. Page 8A

Télétravail: comment et quand?

L'enquête menée par Unia servira de base aux négociations conventionnelles. Page 10A

Pour des conditions de travail équitables dans l'industrie

S'il y a trop peu de travail parce que des commandes sont annulées ou des chaînes de livraison bloquées, les travailleuses et travailleurs accumulent sans faute de leur part des heures en moins – et l'employeur se trouve en demeure. L'avocat d'Unia explique la situation juridique et la manière de gérer les heures en moins (voir article page de droite). Comme tout le personnel contribue au succès de l'entreprise, les hausses de salaire doivent bénéficier à tout le monde et pas seulement à quelques-uns. Bien des patrons dans l'industrie tiennent toutefois mordicus au salaire au mérite. Il est d'autant plus réjouissant qu'Unia ait su s'imposer dans deux cas et obtenir des augmentations générales (voir p. 4). Par ailleurs, des femmes et des hommes sont régulièrement victimes de violences sexualisées au travail. La conférence des femmes de l'industrie a donc débattu sur la nécessité de créer au plus vite des centres de consultation pour les victimes et appelle à prendre des mesures concrètes dans les CCT, avec des mécanismes axés sur les discriminations dans les entreprises (voir p. 8).

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 Adobe Stock (p. 1A, 5A); MAD (p. 6A); Seth Lowe pour Syngenta (p. 7A); Sarah Heinzmann, Unia (p. 8A); MAD (p. 9A); Unsplash, Jan Baborak (p. 10A); 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 juin 2022
© 2022 komform (www.komform.ch)



«Comment faut-il gérer les heures en moins?»

Les travailleuses et travailleurs de l'industrie posent de plus en plus souvent la question à David Aeby, avocat chez Unia.

D'ordinaire, des heures supplémentaires sont effectuées. Car les entreprises industrielles privilégient une planification dense, confiant une grande quantité de travail à un minimum de personnes. Elles maximisent ainsi leur profit, tout en réduisant le risque d'entreprise de ne pas avoir de quoi occuper leur personnel fixe. D'où bien souvent une surcharge chronique. Ou alors l'embauche de main-d'œuvre temporaire.

La crise due au coronavirus a toutefois entraîné des heures en moins pour beaucoup d'entreprises: les commandes tombent à l'eau ou les chaînes de livraison sont à l'arrêt, en Asie désormais. Or les heures en moins sont une source de conflits, selon la manière d'en répercuter le manque à gagner. Voici les précieuses réponses à ce sujet de l'avocat d'Unia.

Quels sont d'un point de vue juridique les types d'heures en moins?

David Aeby: Il y a des heures en moins dont les travailleuses et travailleurs sont responsables, pour avoir par exemple quitté plus tôt le travail pour des raisons privées. Et il y a des heures en moins dont les employeurs sont responsables, en confiant à leur personnel moins de travail que ne le prévoit leur contrat. On dit dans ce cas que l'employeur est en demeure.

Comment s'explique cette notion juridique?

Les travailleuses et travailleurs ont l'obligation d'exécuter le travail, tandis que les employeurs sont tenus de payer le salaire. Faute de travail, par exemple si les commandes de clients se font rares, l'employeur est en demeure d'accepter la prestation contractuelle des travailleuses et travailleurs.

Les employeurs peuvent-ils réduire le salaire, si des employé-e-s ont des heures en moins?

Oui. Mais la plupart du temps, tout est fait pour que les heures en moins soient rattrapées sans réduction de salaire.

Inversement, les travailleuses et travailleurs peuvent-ils exiger le salaire des heures en moins dont l'employeur est responsable, étant en demeure?

Oui, mais à condition de mettre en demeure l'employeur. Il n'est pas suffisant de montrer au tribunal des prud'hommes, à l'aide du système d'enregistrement du temps de travail, que les heures dues en vertu du contrat n'ont pas été effectuées. Si le chef renvoie les salarié-e-s à la maison parce qu'il n'a rien à leur faire faire, ils doivent l'informer par écrit qu'ils préféreraient travailler. Sinon le tribunal par-

tira du principe que le personnel a tacitement consenti à avoir davantage de loisirs.

Beaucoup d'entreprises ont opté pour l'annualisation du temps de travail. L'employeur peut-il être en demeure dans de tels modèles?

Oui, en cas d'annualisation du temps de travail, le personnel est en droit d'attendre qu'il aura assez de travail pour pouvoir s'acquitter de ses obligations contractuelles. C'est à l'employeur de supporter le risque lié aux commandes. C'est son risque à lui de ne pas avoir de quoi occuper son personnel.

Ce principe vaut-il aussi pour le travail en équipes?

Oui, le travail en équipes avec équipes de nuit ou du soir doit être planifié afin que la main-d'œuvre puisse s'acquitter des heures de travail dues. Le temps de travail peut certes varier, mais il n'est pas admissible que le personnel accumule sans faute de sa part des heures en moins sur une longue période. C'est sinon à l'employeur de verser le salaire correspondant.

Les chefs peuvent-ils renvoyer quelqu'un à la maison en dernière minute, en lui disant qu'il a des heures supplémentaires à compenser?



David Aeby, avocat chez Unia

«En cas d'annualisation du temps de travail, le personnel est en droit d'attendre qu'il aura assez de travail pour pouvoir s'acquitter de ses obligations contractuelles.»

Seulement si le contrat individuel ou la CCT prévoient la compensation des heures supplémentaires. Sinon, les salarié-e-s peuvent insister afin d'être payés. Si la compensation est prévue par contrat, l'employeur doit l'ordonner suffisamment tôt pour que les travailleuses et travailleurs puissent utiliser à bon escient leur temps libre. En règle générale, on considère que le délai d'annonce doit être d'une semaine. Si la compensation ne porte que sur quelques heures, elle pourra être annoncée à plus court terme, ce qui n'est guère le cas pour des journées entières.

Les heures en moins se sont accumulées pendant la crise due au coronavirus. Qui est responsable dans ce cas? Les travailleuses et travailleurs ou l'employeur?

La question est juridiquement controversée. Il a aussi été question de «cas de force majeure». Mais comme à la différence des salarié-e-s les employeurs peuvent s'assurer contre les pertes d'exploitation en cas de pandémie ou demander des indemnités de chômage partiel, tout indique que c'est plutôt l'employeur qui est responsable de tels événements.

Comment les entreprises industrielles ont-elles fait avec les heures en moins, pendant la crise due au coronavirus?

Beaucoup ont recouru au chômage partiel et la Confédération les a indemnisées pour la baisse de leurs commandes.

Un fabricant de boissons n'a pas demandé le chômage partiel pendant la crise et a payé à ses chauffeurs leur salaire complet, mais a amené certains d'entre eux à accumuler plus de 200 heures en moins. Est-ce légitime?

Non. Il y a bien un avis juridique selon lequel les travailleuses et travailleurs doivent rattraper les heures en moins dues à la crise du coronavirus, en raison de leur obligation de loyauté inscrite dans leur contrat de travail. Mais cela doit pouvoir se faire dans un délai utile, compte tenu des limites de la durée maximale du travail inscrite dans la loi. Or ce n'est guère le cas avec 200 heures à rattraper. ■

Pour en savoir plus

Tous les membres d'Unia ont droit à des conseils et à une protection juridique pour toute question liée au droit du travail. Afin d'obtenir des renseignements ou un rendez-vous pour une consultation, les membres d'Unia voudront bien s'adresser à leur secrétariat régional.

Des augmentations de salaire pour tout le monde!

De nombreuses entreprises de l'industrie s'opposent aux augmentations générales de salaire, pourtant plus saines et équitables que les hausses individuelles. Unia vient d'obtenir une percée dans deux entreprises.



Le groupe chimique Siegfried à Zofingue (AG) et l'usine de Brünnen (BE) où le groupe Mondelez fabrique le chocolat Toblerone avaient longtemps refusé d'augmenter les salaires de l'ensemble du personnel. Plutôt que des augmentations générales, ces deux sociétés n'accordaient que des hausses individuelles – pourtant très controversées.

1. Critique du salaire à la performance

Le salaire à la performance semble être équitable. Une personne très productive gagne davantage qu'une autre moins productive. Ce n'est hélas pas si simple. Bien souvent, le système salarial lui-même empêche de procéder à des évaluations équitables. Selon une pratique courante, les membres d'une équipe ne peuvent obtenir globalement qu'une note moyenne. Donc si quelques-uns obtiennent une évaluation supérieure à la moyenne, d'autres vont avoir une évaluation médiocre – même en fournissant d'excellentes prestations.

«Les hausses de salaire individuelles sont souvent ressenties comme injustes», explique Urs Dubach, président de la représentation du personnel du site argovien de Siegfried. «Ainsi, une personne déjà classée au haut de la fourchette de salaire repartira les mains vides.»

Ivan Kolak, secrétaire de l'industrie d'Unia et responsable de l'usine Toblerone de Brünnen (BE), va plus loin: «les critères sous-jacents aux

augmentations individuelles de salaire sont incomplets. Les facteurs non mesurables, comme l'esprit d'équipe, sont ignorés. De même, les sympathies ou antipathies de la hiérarchie rendent impossible toute évaluation objective.»

Les entreprises restent malgré tout attachées à ce qu'elles appellent salaire à la performance ou au mérite. Elles cherchent ainsi à attiser la compétition interne. Leur salaire à la performance revient à agiter une carotte devant le museau d'un âne – en l'occurrence une Toblerone devant le nez des ouvriers. Il est scandaleux de voir les chefs décider eux-mêmes de ce qu'est la performance. Sans se référer bien entendu aux résultats objectivement mesurables du travail, soit la productivité de l'usine. Car sinon, il leur faudrait verser des augmentations de salaire de 3 à 4% par an parfois. À la place, les chefs décident arbitrairement de ce qu'est la performance. En renforçant encore la concurrence parmi le personnel. Avec pour effet que les cas de maladies psychiques au travail se multiplient.

2. Séminaire sur les salaires

Les augmentations générales de salaire sont par conséquent plus équitables et plus saines. Afin qu'elles deviennent enfin une réalité, les syndicalistes de Siegfried et de l'usine Toblerone s'étaient soigneusement préparés aux négociations salariales de cette année.

Lucien Robischon, secrétaire d'Unia Argovie Suisse du Nord-Ouest, a organisé en février 2022 un séminaire de trois jours avec quatre membres de la représentation du personnel de Siegfried. Il y a présenté l'évolution salariale des dernières années, en se référant à la situation d'entreprises comparables du secteur industriel et à l'évolution économique de la Suisse.

De son côté Ivan Kolak, secrétaire Unia, a réuni à son séminaire destiné à l'usine Toblerone de Berne trois représentants du personnel et le président du groupe Unia. Il y a montré que les actionnaires de Toblerone recevaient dix fois plus de dividendes que les hausses de salaire accordées jusque-là. Est-ce équitable?

3. Enquête

Pour connaître l'avis du personnel sur les négociations salariales, la représentation du personnel et Unia ont commencé par lancer une enquête chez Siegfried et dans l'usine Toblerone. Les retours d'information sont sans ambiguïté: une écrasante majorité a exigé des augmentations générales pour tout le monde, après de longues années où il n'y avait eu que des augmentations individuelles.

«Les représentations du personnel et les secrétaires Unia disposaient ainsi d'un mandat clair du personnel. Nos arguments ont pesé d'autant plus lourd», explique Urs Dubach du groupe Siegfried.

4. Résultat

Au bout du compte, il en est résulté une hausse générale des salaires de 600 francs par an chez Siegfried, alors que la délégation de l'usine Toblerone obtenait au terme d'après négociations une hausse générale de 0,5% complétée par des augmentations individuelles de 0,7%, soit en tout 1,2%.

L'avantage de ces hausses de salaire par rapport aux bonus saute aux yeux. Il reste acquis les années suivantes. Ainsi une hausse de salaire de 600 francs par an représente après 30 années d'entreprise, avec les effets de taux, plus de 20 000 francs par personne. Ou selon les calculs d'Urs Dubach: «à supposer que nous obtenions chaque année une augmentation générale des salaires de 20 francs par mois, le surplus avoisinerait 140 000 francs sur toute une carrière professionnelle. Un joli montant! Nous espérons parvenir l'année prochaine à des augmentations générales plus élevées qu'en 2022.»



5. Inflation

Des augmentations générales seront plus que jamais utiles dans les années à venir. Car pour la première fois depuis de longues années, l'inflation dépasse à nouveau 2% en 2022. Les primes des caisses-maladie risquent également d'augmenter massivement. Il est donc d'ores et déjà clair qu'aux prochaines négociations salariales, des augmentations substantielles seront nécessaires pour tout le personnel de l'industrie. Sinon de douloureuses pertes de pouvoir d'achat sont à craindre. ■

«Pour la première fois depuis plus de 15 ans, les augmentations générales de salaire sont de retour! Notre engagement a porté ses fruits. Ce n'est qu'ainsi que nous parviendrons à préserver le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs.»

Urs Brunner, membre de la représentation du personnel de l'usine Toblerone de Berne-Brünnen, membre du comité de branche de Chocosuisse

75%

des travailleuses et travailleurs de Siegfried se sont prononcés dans une enquête d'Unia en faveur d'augmentations générales de salaire. Le pourcentage était même de 80% dans l'usine Toblerone.

20 000 francs

Effets d'une augmentation générale de salaire de 600 francs extrapolée sur 30 ans d'activité (effets de taux compris).

De meilleures conditions de travail grâce au contrat unique

Passage de témoin à la commission d’entreprise de Cilag à Schaffhouse: Ralf Keser succède à Brian Darnell en tant que président.



L’ancien président et le président en exercice de la commission d’entreprise de Cilag, Brian Darnell (à d.) et Ralf Keser (à g.) apprécient tous deux l’étroite collaboration avec Unia.

Les choses bougent au bureau de la commission d’entreprise du groupe pharmaceutique Cilag AG (propriété de la marque Janssen du groupe Johnson & Johnson). Le système d’enregistrement du temps de travail récemment introduit ne fonctionne pas bien. Le personnel est inquiet et frustré: les heures de travail accomplies dans la production ne sont pas enregistrées, ou alors en partie seulement. Rien d’étonnant à ce que Ralf Keser, le nouveau président de la commission d’entreprise, ne sache où donner de la tête. Par chance, étant membre de longue date de ladite commission, il n’a guère eu besoin de période d’initiation à ses nouvelles tâches de président: il savait bien

ce qui l’attendait, à l’assemblée générale de septembre 2021 qui l’a désigné successeur de Brian Darnell, dont il a beaucoup appris en le côtoyant à la commission d’entreprise.

Une CCT ne tombe jamais du ciel

L’usine Cilag AG compte traditionnellement un grand nombre de membres d’Unia bien organisés – et qui possèdent une grande influence. Par exemple quand il s’agit de négocier un nouveau contrat unique. C’est ainsi que de bonnes négociations conventionnelles et la collaboration professionnelle avec Unia ont permis l’année dernière d’augmenter les salaires minimums de 300 francs. Les indem-

nités de travail en équipes ont aussi été revues à la hausse. Or cela ne va pas de soi, quand on sait que ces dernières années, l’intérêt pour les questions syndicales a fléchi au sein du personnel. Ralf Keser est formel: «il est difficile de trouver des gens disposés à s’engager. Bien des gens ne réalisent pas que leur contrat unique est négocié par la commission d’entreprise, par Unia et la direction – et que les améliorations ne tombent pas du ciel.» Autre point sensible: Johnson & Johnson aimerait unifier les conditions de travail de ses différentes filiales en Suisse. La commission d’entreprise est d’accord, mais à condition que cela se fasse sur la base du contrat unique négocié par Unia avec Cilag. C’est d’ailleurs l’unique CCT en place dans une usine suisse de Johnson & Johnson.

Sans engagement, rien ne fonctionne

«Il faut qu’il y ait dans les instances et à la table des négociations des gens qui connaissent les problèmes liés à la production. Ils doivent savoir ce qu’implique le travail en équipes pour bien défendre les personnes occupées dans la production», explique Brian Darnell. Il est aujourd’hui encore actif au comité d’entreprise européen (CEE) de Johnson & Johnson où les échanges revêtent une importance croissante, du fait de la taille du groupe. Brian Darnell partira bientôt à la retraite. Son mandat au CEE va donc expirer. Sa succession est déjà en cours. À l’heure de partir, Brian Darnell souhaite que les salarié-e-s s’engagent à nouveau davantage, au lieu de se réveiller quand il est déjà trop tard. «Nous les travailleuses et travailleurs», rappelle-t-il, «avons droit à des conditions de travail bonnes et équitables et devons être consultés sur ce qu’il faut entendre par là. Et comme notre opinion sur la question diffère radicalement de ce qu’en pense un spécialiste en RH basé dans le canton de Zoug, il est important de donner notre avis.» ■

Pour en savoir plus

- Unia et l’entreprise pharmaceutique Cilag AG sont fréquemment en contact. Le contrat unique de Cilag, négocié en commun par Unia, l’association des employés et la direction, passe pour être une des CCT les plus modernes de la branche.
- Pour pouvoir assumer sa fonction de représentant du personnel, le président de la commission d’entreprise dispose d’une décharge de l’ordre de 20% de son temps de travail.



Meilleure protection contre le licenciement

Lors du congrès Unia de Bienne, il a été décidé de préparer une initiative sur l’extension de la protection légale contre le licenciement.

Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir protester contre de mauvaises conditions de travail ou s’adresser en cas de problème au syndicat sans crainte de perdre leur emploi. Concrètement, il faut améliorer la protection contre le licenciement. Outre les représentant-e-s du personnel, d’autres personnes courent un risque accru d’éviction du marché du travail. Comme les femmes à leur retour de congé de maternité, le personnel âgé ou les personnes au statut de séjour précaire. Afin que les travailleuses et travailleurs jouissent d’une meilleure protection et que les congés abusifs soient sanctionnés, Unia s’engage au sein de l’Union syndicale suisse (USS) en faveur d’un projet d’initiative visant à étendre la protection légale contre le licenciement. ■



Le temps des récoltes chez Syngenta à Monthey

Nouvelle convention collective: Des avancées sociales immédiates importantes et des jalons posés pour l’avenir.

Suite à la résiliation ordinaire par Unia de l’actuelle convention collective de travail (CCT) de Syngenta à Monthey, la délégation syndicale (Unia et Syna/SCIV) a entamé en automne dernier les négociations pour son renouvellement avec un cahier de revendications ambitieux.

Avantages pour les seniors

Suite aux précédents renouvellements de la CCT, des mesures d’atténuation de la pénibilité du travail en équipe avaient été adoptées. Aujourd’hui, un pas supplémentaire important a été franchi dans le même sens. Le personnel travaillant en équipe verra désormais son taux d’activité réduit progressivement jusqu’à 5% à partir de 7 ans avant l’âge de la retraite (1% par année, plafonné à 5%), tout en étant rémunéré à 100%.

Avantages pour les familles

L’intégration dans le corps de la nouvelle convention collective d’éléments améliorant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle constitue également une avancée importante:

- les congés paternité et adoption pour les pères d’une durée de 20 jours payés à 100%
- les congés pour prise en charge d’un enfant gravement malade payés à 100%
- les congés pour prise en charge d’un proche payés à 100%.

Dans une déclaration d’intention, les parties signataires ont aussi exprimé leur volonté de trouver des moyens qui devraient permettre de faciliter l’accès au travail en équipe pour les femmes. De manière à améliorer l’attractivité de l’activité de production pour le personnel féminin, de nouvelles mesures spécifiques concernant la protection des femmes enceintes et de la maternité viennent compléter le corps de la CCT.

Après sept séances de négociation les résultats obtenus ont été salués par le personnel réunis en assemblées les 12 et 13 mai. Cette nouvelle CCT est valable à partir du 1^{er} juin et ce jusqu’au 31 décembre 2027. ■



Victoire sur toute la ligne!

Grande victoire des candidat-e-s d’UniaPlus aux élections des représentations internes du personnel de Novartis à Bâle.

Elles ont raflé tous les sièges du secteur sous CCT face à l’association des employés de Novartis (NAV).

Sont élus pour les quatre années à venir:

■ Goran Trujic (président)	■ Inna Schreiner
■ Giovanna Bongo	■ Berivan Sen
■ Daniel Erny	■ Adam Bonic
	■ Viktor Butz

La participation a atteint un taux record de 45%.

Finissons-en avec les agressions au travail!

La conférence des femmes de l’industrie s’est penchée sur les discriminations et la violence sexualisée dans les entreprises de l’industrie suisse, pour exiger que des mesures concrètes soient enfin prises.

«Les femmes disposent d’un poids et d’une influence suffisants pour faire changer les choses – dans l’industrie aussi», a déclaré Vania Alle-va, présidente d’Unia, dans son allocution d’ouverture de la récente conférence annuelle des femmes de l’industrie. Or il est urgent d’agir pour instaurer l’égalité et une meilleure protection des femmes au travail. C’est dans cet esprit que 60 personnes avaient fait le voyage de Berne: afin d’y discuter des revendications et des instruments à mettre en place dans les CCT, à des fins de protection face à la discrimination. Trois raisons dictent d’agir aujourd’hui.

1. Le harcèlement sexuel est interdit

On ne parle guère des violences sexualisées au travail. Or près d’une femme sur trois et d’un homme sur dix subissent du harcèlement sexuel durant leur carrière professionnelle. Les participantes à la conférence sont à même de confirmer ces statistiques. Des remarques obscènes sur la silhouette ou le style vestimentaire aux attouchements et aux agressions physiques – l’éventail est grand. Les employeurs sont tenus par la loi de prendre des mesures de prévention et d’intervenir en cas de harcèlement. De même, les victimes ont le droit de faire intervenir une tierce partie et, si la médiation échoue, de s’adresser à un tribunal. Or beaucoup d’employeurs s’opposent à ce que des mesures concrètes soient inscrites dans les CCT.

2. L’industrie n’est plus un bastion masculin depuis longtemps

Près d’un travailleur de l’industrie sur trois est une femme. Dans l’industrie horlogère, la part de femmes atteint même 52%. «Il est d’autant plus important que les femmes soient mieux représentées dans les commissions d’entreprise et qu’elles puissent faire valoir leur influence», explique Aude Spang, secrétaire des femmes d’Unia. Une autre conférencière

invitée, Christina Stockfisch, membre du comité fédéral de la Confédération allemande des syndicats (DGB), a souligné l’importance d’agir au lieu de réagir quand il est déjà trop tard. «Bien des employeurs nient l’existence de toute violence sexualisée dans leur entreprise. Il faut dire que le thème est tabou. Les enquêtes anonymes auprès des employés constituent un bon instrument pour montrer où il faut réellement agir.»



3. Négociations conventionnelles imminentes

Plus de 235 000 personnes sont affiliées à la centaine de conventions collectives conclues par Unia dans le secteur de l’industrie. Alors que certaines CCT importantes pour l’industrie seront renouvelées sous peu, d’autres font l’objet de prolongations automatiques. Lors des négociations, Unia s’engagera de toutes ses forces en vue de l’introduction de mesures et d’instruments concrets axés sur l’égalité des droits et sur une meilleure protection face au harcèlement sexuel. Car la plupart des CCT de l’industrie ont beau renfermer à l’heure actuelle des dispositions générales sur l’égalité, elles ne prévoient aucun mécanisme qui garantisse concrètement la protection face à la discrimination. Or de l’avis unanime des participantes à la conférence des femmes de l’industrie, il est urgent que les choses changent! ■

Est-on à l’abri de la violence sexualisée? Pas du tout!

Trois exemples actuels de CCT de l’industrie suisse.

La CCT des entreprises pharmaceutiques, chimiques et de services de Bâle s’en tient au principe de l’égalité de traitement (art. 3): «Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s’agissant de femmes, leur grossesse. L’interdiction de toute discrimination s’applique notamment à l’embauche, à l’attribution des tâches, à l’aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.»
→ La violence sexualisée n’est même pas mentionnée!

«L’intégrité personnelle des travailleuses et travailleurs doit être protégée», sou-

ligne l’art. 28 de la CCT de l’industrie MEM, consacré à la protection de la personnalité. «Toute atteinte à la dignité par des comportements, des actes, des paroles et des images doit être combattue et supprimée. La direction, les cadres et la représentation des travailleurs s’efforceront ensemble, par une communication ouverte, de créer dans l’entreprise un climat de respect personnel et de confiance propre à empêcher les abus, les excès, le harcèlement sexuel et le mobbing.»
→ La violence sexuelle est bien mentionnée, mais il n’existe aucun mécanisme de contrôle à caractère obligatoire.

Selon la CCT des industries horlogère et microtechnique, on entend en particulier par harcèlement sexuel «le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages,

d’imposer des contraintes ou d’exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d’obtenir d’elle des faveurs de nature sexuelle». En outre, «Dans les entreprises occupant plus de cinquante personnes, une personne de confiance est désignée d’un commun accord entre la direction et le syndicat Unia pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement sexuel. Elle intervient également dans les cas de harcèlement moral et professionnel lorsque la voie de service n’est pas utilisable.»
→ La violence sexualisée a fait son entrée dans cette CCT, avec une définition et un mécanisme clair pour la combattre. Le problème tient à ce que la neutralité de la personne de confiance n’est pas garantie. En outre, les annonces n’ont généralement pas de conséquences.



- !
- Revendications d’Unia:**
- Des mesures concrètes dans les CCT, avec des mécanismes de lutte contre les discriminations dans les entreprises;
 - Des centres de consultation indépendants et des personnes de confiance neutres et spécialement formées;
 - Suppression du seuil de 50 personnes pour la désignation d’une personne de confiance et création d’un tel poste dans chaque entreprise;
 - Ratification de la Convention 190 de l’OIT concernant l’élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

La conférence des femmes de l’industrie a affiché dans une résolution son refus de la réforme AVS 21. La vraie égalité est encore loin!

La combinaison gagnante

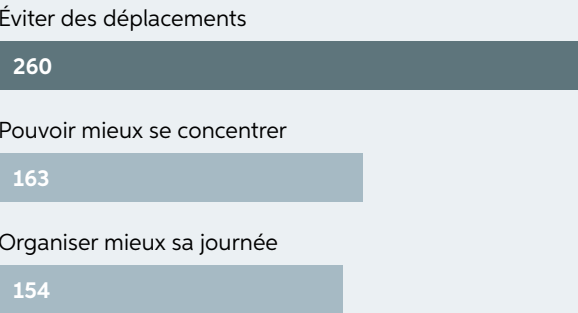
Résultats d’une enquête d’Unia: oui au télétravail, mais avec des garde-fous dans les CCT.

Beaucoup de personnes occupées dans l’industrie ont acquis sur une longue période, durant la pandémie, de premières expériences en matière de télétravail. Dans ce contexte, Unia a mené au quatrième trimestre 2021 une enquête auprès du personnel des branches de l’industrie: qu’est-ce qui a bien fonctionné dans le «travail à domicile»? Où y a-t-il eu des problèmes? Faut-il maintenir à l’avenir la possibilité de télétravail, et comment régler la question dans les CCT de branche d’Unia, dans les entreprises et au niveau politique?

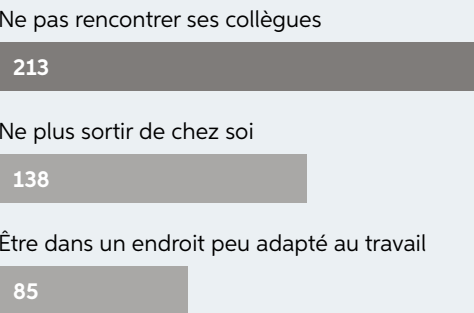
Selon les résultats de l’enquête, les avis sur le télétravail sont majoritairement positifs. Les points positifs souvent évoqués comprennent les temps de déplacement évités, la diminution du stress au travail et une liberté accrue pour organiser son temps – les points négatifs étant l’isolement social des collègues et l’impossibilité de transformer certains logements en postes de travail. L’enquête d’Unia permettra aussi de formuler des propositions concrètes de réglementation du télétravail aux négociations conventionnelles imminentes. Car il reste beaucoup à faire, en raison du fossé entre la situation effective et la situation visée.



Pour vous personnellement, qu’est-ce qui est positif dans le télétravail?



Pour vous personnellement, qu’est-ce qui est négatif dans le télétravail?



Temps de travail

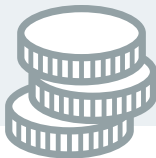
- Enquête**
- Quatre personnes sur cinq enregistrent leur temps de travail.
 - Une personne sur deux a davantage travaillé qu’en temps normal.

Législation
L’employeur doit respecter les pauses ainsi que le repos nocturne et dominical. L’obligation d’enregistrement du temps de travail est maintenue.

- Points à régler dans la CCT**
- Modalités de l’enregistrement du temps de travail.
 - Respect des dispositions de la loi sur le travail relatives à la durée du travail et du repos.

Réflexion d’une participante à l’enquête
«Pour protéger le personnel et lui permettre de bien récupérer, l’entreprise ne devrait pas attendre de lui qu’il reste joignable par téléphone sept jours sur sept, 24h/24.»

Enquête d’Unia
Participation totale: 442 personnes;
MEM: 37,9%, industries horlogère et microtechnique: 21,5%, industries chimique et pharmaceutique: 11,9%, industrie alimentaire, boissons et tabac: 5,6%, autres branches: 23,2%



Coûts

- Enquête**
- Neuf personnes sur dix n’ont reçu aucune indemnité pour leurs frais.

Législation
L’employeur doit rembourser les frais ainsi que les coûts des appareils, voire payer le loyer.

- Points à régler dans la CCT**
- Paiement complet ou sinon installation d’un poste de travail ergonomique à domicile, selon la loi sur le travail.
 - Fourniture d’appareils et de matériel et dédommagement des frais éventuels.
 - Réglementation des questions de responsabilité civile.

Réflexion d’une participante à l’enquête
«Si l’on n’a pas de connexion Internet mobile ou si le débit est insuffisant, ça n’est pas à nous de supporter les coûts d’une meilleure connexion.»



Santé

- Enquête**
- L’isolement social affecte le moral: plus des deux tiers des personnes ayant fait du télétravail indiquent ne pas être suffisamment sorties de chez elles et avoir souffert de l’absence d’échanges directs avec leurs collègues.
 - Les conditions ergonomiques à la maison ne sont pas optimales (travail sur la table de cuisine).

Législation
L’employeur doit veiller en fonction du cas d’espèce à ce que le travail à domicile s’effectue dans un cadre ergonomique (chaise, table, écran, lampe, etc.).

- Points à régler dans la CCT**
- Échanges sociaux réguliers avec l’équipe sur le lieu de travail;
 - Caractère facultatif du télétravail; droit de retourner à son poste de travail;
 - Poste de travail ergonomique à domicile;
 - Respect des prescriptions sur la santé et la sécurité au travail.

Réflexion d’une participante à l’enquête
«Ergonomiquement parlant, une table de la cuisine et sa chaise ne constituent pas une bonne solution pour des journées de travail de 8 à 10 heures.»



Avenir

- Enquête**
- Au total, 87% des personnes interrogées veulent continuer de télétravailler.
 - 23,6% des personnes interrogées aimeraient continuer à faire du télétravail, mais moins souvent que pendant la crise du coronavirus.
 - Pour 11,8% des personnes interrogées, il faut améliorer les conditions du télétravail.

- Revendications d’Unia**
- Des solutions modernes, avec des règles claires pour la branche. Exemple: limitation à un ou deux jours par semaine.
 - Des modèles de travail équilibrés, offrant un maximum d’autonomie aux travailleuses et travailleurs.
 - Le télétravail doit être réglé dans les CCT.

Réflexion d’une participante à l’enquête
«Le télétravail à haute dose nous prive d’échanges d’informations: quand on travaille sur place, on apprend au passage quantité de choses dont on n’aurait pas entendu parler sinon. Voilà pourquoi les deux sont nécessaires.»



Jeune, engagé, président de CoPe

Adem Latic, technologue en impression CFC, travaille chez Nyco Packaging à Kirchberg (BE). En automne 2021, ses collègues l'ont élu à la commission du personnel, dont il a été désigné président dans la foulée. Son adhésion à Unia a suivi six mois plus tard.

Sans son mandat à la commission du personnel (CoPe), Adem Latic ne se serait guère ennuyé. Ce technologue en impression de formation travaille à plein temps chez Nyco Packaging, tout en suivant une formation en emploi de «Packaging Manager». Il passe ainsi tous ses samedis sur les bancs d'école. Le travail selon un horaire à trois équipes n'est pourtant déjà pas une mince affaire. «J'ai beau être jeune», explique cet employé de 21 ans, «les roulements d'équipes sont éprouvants. Et il m'est difficile de pratiquer mon hobby, le football.»

Mais Adem Latic n'est pas du genre à se plaindre. Il préfère prendre les choses en main et s'engager là où il peut faire bouger les choses. Par exemple quand il s'agit d'obtenir de meilleurs salaires. Alors que la direction ne jure que par les augmentations individuelles, Adem Latic s'engage avec la CoPe en faveur

de hausses générales. «Ce n'est pas correct que quelques personnes seulement bénéficient d'une augmentation. Après tout, l'ensemble du personnel subit les hausses des primes d'assurance-maladie et le renchérissement du coût de la vie. Et tout le monde a contribué à

«Il est plus facile de s'engager pour des conditions de travail meilleures et plus équitables et d'obtenir quelque chose avec le soutien d'un syndicat fort comme Unia.»

la prospérité de l'entreprise et mérite ainsi de gagner plus.» La séance avec la direction a duré deux heures, pendant lesquelles Adem Latic et d'autres membres de la CoPe ont exposé leurs arguments et leurs revendications. Rien n'a encore été décidé.

La commission du personnel compte neuf membres. Adem Latic est à 21 ans le plus jeune, le doyen d'âge ayant 57 ans. «C'est ce mélange d'idées neuves et d'une longue expérience qui fait toute la différence», affirme Adem Latic d'un ton convaincu. Or ce qui fonctionne bien dans la CoPe vaut aussi pour l'entreprise, dont le personnel se montre très soudé. Il était logique pour Adem Latic de s'affilier à Unia, en tant que président de CoPe. Car à ses yeux, «il est plus facile de s'engager pour des conditions de travail meilleures et plus équitables et d'obtenir quelque chose avec le soutien d'un syndicat fort comme Unia.» ■

No alle aggressioni sul posto di lavoro!

La Conferenza delle donne dell'industria ha affrontato il tema della discriminazione e della violenza sessuale nelle aziende industriali della Svizzera e chiede finalmente misure concrete.

«Le donne hanno il peso e l'influenza necessari per cambiare le cose, anche nell'industria», con queste parole la presidente di Unia Vania Alleva ha aperto l'edizione 2022 della Conferenza delle donne dell'industria. La realizzazione della parità e il miglioramento della protezione delle donne sul posto di lavoro impongono l'adozione di misure urgenti. Le circa 60 partecipanti alla conferenza sono accorse a Berna per discutere le rivendicazioni e gli strumenti che potrebbero essere ancorati nei CCL in chiave antidiscriminatoria. Ecco tre motivi per intervenire senza indugi.

1. Le molestie sessuali sono vietate

Non si parla quasi mai di violenza sessuale sul posto di lavoro. Eppure, nel corso della vita lavorativa quasi una donna su tre e un uomo su dieci sono vittime di molestie sessuali. Le partecipanti alla conferenza hanno confermato questi dati statistici. Le molestie possono assumere varie forme: dai commenti allusivi sull'aspetto fisico o sullo stile dell'abbigliamento, ai contatti indesiderati e alle aggressioni fisiche. A norma di legge i datori di lavoro sono obbligati ad adottare misure di prevenzione e a intervenire in caso di molestie. Le vittime di molestie hanno inoltre il diritto di rivolgersi a un mediatore terzo e, in caso di fallimento della mediazione, a un tribunale. Ciononostante numerosi datori di lavoro sono riluttanti ad ancorare misure concrete nei CCL.

2. Da tempo l'industria non è più appannaggio maschile

Le donne rappresentano quasi un terzo del personale attivo nell'industria. Nell'orologeria la quota femminile raggiunge addirittura il 52%. «Ecco perché è molto importante che le donne possano contare su una migliore rappresentanza all'interno delle commissioni aziendali e in tal modo aumentare il loro peso», commenta la segretaria delle donne Unia Aude Spang. Anche l'oratrice ospite Christina Stock-



In occasione della Conferenza delle donne, le lavoratrici dell'industria hanno adottato una risoluzione contro la Riforma AVS 21, che non ha niente a che vedere con la parità.

fisch, esponente federale dell'Unione sindacale tedesca, ha sottolineato l'importanza di agire e non solo reagire quando ormai è tardi. «Numerosi datori di lavoro negano che la violenza sessuale esista nella loro azienda. Questo tema resta infatti un tabù. I sondaggi tra il personale condotti in forma anonima rappresentano uno strumento efficace per fare luce sulla situazione effettiva e sulle misure da adottare.

3. A breve inizieranno le trattative contrattuali

I 100 contratti collettivi di lavoro che Unia gestisce nel settore industriale disciplinano le condizioni di lavoro di oltre 235 000 persone. A breve alcuni di questi importanti CCL dell'industria verranno rinnovati e altri prorogati tacitamente. Nelle trattative Unia si batterà con determinazione in favore dell'introduzione di misure e strumenti concreti per realizzare la parità e migliorare la protezione contro le molestie sessuali. Oggi la maggior parte dei CCL

dell'industria contiene frasi generiche sulla parità, ma non prevede meccanismi a garanzia di una vera protezione contro la discriminazione. Le partecipanti alla Conferenza delle donne dell'industria chiedono che le cose cambino. ■

Le rivendicazioni di Unia:

- introduzione di misure efficaci nei CCL con meccanismi chiari contro le discriminazioni in azienda;
- servizi di contatto indipendenti e persone di fiducia neutrali con apposita formazione;
- abolizione del limite minimo di 50 persone per il ricorso a una persona di fiducia e designazione di una persona di fiducia per ogni azienda;
- ratifica della Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

Aumenti salariali per tutti!

Numerose aziende industriali sono riluttanti ad accordare aumenti salariali generali, benché siano più salutari ed equi di quelli individuali. Adesso Unia ha raggiunto questo traguardo in due aziende.



Negli ultimi anni l’azienda chimica Siegfried di Zofingen (AG) e lo stabilimento del gruppo Mondelez a Brünnen (BE), in cui viene prodotto il Toblerone, si erano sempre rifiutati di aumentare i salari di tutto il personale. Accordavano pertanto sempre e solo aumenti individuali, benché tali aumenti siano estremamente controversi.

1. L’iniquità del salario basato sul rendimento

Il salario basato sul rendimento sembra equo. Chi rende di più viene pagato di più, chi rende di meno guadagna anche meno. Ma non è così semplice. Spesso anche solo il sistema retributivo impedisce una valutazione equa. Una prassi molto diffusa prevede ad esempio che nel complesso un team possa ricevere solo una valutazione media. Se singoli membri del team ottengono una valutazione superiore alla media, deve necessariamente scendere la valutazione degli altri, anche nel caso in cui il loro rendimento sia ottimo.

«Gli aumenti salariali individuali sono spesso percepiti come ingiusti», dice Urs Dubach, presidente della rappresentanza del personale di Siegfried SA. «Chi già occupa una posizione elevata nella fascia salariale resta a mani vuote».

Ivan Kolak, segretario del settore industria di Unia e come tale responsabile dello stabilimento Toblerone di Brünnen, parla di questi aumenti: «i criteri alla base degli aumenti salariali individuali sono incompleti. Trascurano

infatti fattori non misurabili quali lo spirito di squadra. Inoltre, anche le simpatie e le antipatie dei superiori gerarchici impediscono una valutazione obiettiva».

Ciononostante le aziende non intendono rinunciare a ciò che chiamano salario basato sul rendimento. Vogliono infatti alimentare la concorrenza interna. Il loro «salario basato sul rendimento» è come la carota davanti all’asino o, nel nostro esempio, il Toblerone davanti alle lavoratrici e ai lavoratori. L’aspetto particolarmente discutibile è che sono i capi a voler definire cosa è il rendimento. Non si basano sul rendimento misurabile del collaboratore o della collaboratrice, cioè sulla produttività dello stabilimento. Naturalmente no, altrimenti dovrebbero versare aumenti salariali del 3–4% all’anno. Preferiscono invece definire in modo arbitrario cosa si dovrebbe intendere per rendimento. E alimentano ulteriormente la concorrenza tra le collaboratrici e i collaboratori. Questa situazione spinge verso l’alto le patologie psichiche sul posto di lavoro.

2. Il seminario sui salari

Gli aumenti salariali generali sono quindi più equi e salutari. Quest’anno, per riuscire finalmente a ottenere questi aumenti, le sindacaliste e i sindacalisti si sono preparati in modo approfondito in vista delle trattative salariali presso Siegfried e lo stabilimento Toblerone.

Nel febbraio 2022 Lucien Robischon, segretario di Unia Argovia-Svizzera nordoccidentale, ha organizzato un seminario sui salari

di tre giorni con quattro membri della rappresentanza del personale di Siegfried. Ha illustrato l’evoluzione salariale che ha caratterizzato gli ultimi anni e l’ha confrontata con la situazione relativa ad aziende industriali paragonabili e con l’evoluzione economica in Svizzera.

Il segretario Unia Ivan Kolak ha adottato un approccio analogo nello stabilimento Toblerone a Berna, dove tre rappresentanti del personale e il presidente del gruppo Unia hanno partecipato al seminario. Dall’incontro è emerso che gli azionisti dello stabilimento Toblerone ricevono dividendi per un importo che supera di dieci volte gli aumenti salariali finora accordati al personale. Un simile sistema può essere considerato equo?

3. Il sondaggio

Nell’intento di conoscere l’opinione delle maestranze sulle trattative salariali, la rappresentanza del personale e Unia hanno innanzitutto condotto un sondaggio presso Siegfried e nello stabilimento Toblerone. I risultati del sondaggio sono stati molto chiari: dopo gli aumenti salariali esclusivamente individuali accordati negli ultimi anni, una chiara maggioranza del personale ha chiesto aumenti salariali generali per tutti.

«Al tavolo negoziale con i vertici aziendali, forti del chiaro mandato conferito dalle maestranze, le rappresentanze del personale e le segretarie e i segretari Unia hanno avuto un maggiore peso negoziale», commenta il collaboratore di Siegfried Dubach.

4. Il risultato

Alla fine tutto il personale di Siegfried ha ottenuto un aumento salariale generale di 650 franchi all’anno, più aumenti salariali individuali pari allo 0,2%. Nello stabilimento Toblerone, al termine di dure trattative, la delegazione ha ottenuto un aumento salariale generale dello 0,5%, più un aumento salariale individuale dello 0,7% (pari a un aumento complessivo dell’1,2%).

Il vantaggio degli aumenti salariali rispetto ai bonus è evidente: i primi restano anche negli anni successivi. Considerando un arco temporale di 30 anni in azienda, un aumento salariale di 650 franchi all’anno si traduce, considerando anche gli interessi, in un importo superiore a 20 000 franchi. Oppure, secondo il calcolo di Urs Dubach: «Se ogni anno negoziamo anche solo un aumento salariale generale di 20 franchi al mese, nell’arco dell’intera vita lavorativa l’aumento retributivo raggiunge addirittura CHF 280 000. È una bella somma di denaro! Adesso ci concentriamo sul prossimo anno, con l’augurio di riuscire a negoziare aumenti salariali generali ancora più elevati».



5. L’inflazione

Nelle prossime trattative salariali, gli aumenti generali saranno, infatti, molto più importanti di quanto lo siano stati da lungo tempo. Per la prima volta da anni, nel 2022 torneremo ad avere un rincaro superiore al 2%. Anche i premi delle casse malati rischiano di subire un forte aumento in autunno. Si profila pertanto sin d’ora la necessità di ottenere aumenti consistenti per tutto il personale dell’industria. In caso contrario si prospettano enormi perdite del potere d’acquisto. ■

«Per la prima volta da oltre 15 anni abbiamo ottenuto nuovamente aumenti salariali generali! Il nostro impegno ha dato i suoi frutti. Gli aumenti salariali generali sono l’unico strumento per mantenere il potere d’acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori».

Urs Brunner,
membro della rappresentanza del personale dello stabilimento Toblerone di Brünnen e membro della Federazione dei fabbricanti svizzeri di cioccolato Chocosuisse

75%

è questa la percentuale del personale di Siegfried che ha partecipato al sondaggio di Unia e chiesto aumenti salariali generali. Nello stabilimento Toblerone la percentuale sale addirittura all’80%.

CHF 20 000

ecco a quanto ammonta un aumento salariale generale di CHF 600 all’anno, interessi inclusi, considerando un arco temporale di 30 anni di lavoro.

Signez l'initiative sur les crèches



Pour des crèches abordables

La Suisse manque de places d'accueil de jour pour les enfants. Et elles sont trop chères pour les familles. Les femmes en font les frais, en travaillant à temps partiel et en gagnant moins. L'initiative pour les crèches demande une offre d'accueil extra-familial qui soit de qualité et abordable pour tous.

Signez maintenant l'initiative



creches-abordables.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

UNIA

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