



Poignée de main en faveur de la protection de la santé

entre Tazuila Ngamiak, président de la représentation du personnel et militant d'Unia, et Christian Spühler, CEO de Syngenta Monthei

Page 4A

Conseils personnalisés
Succès de la consultation d'Unia
destinée au personnel de Lonza à
Viège – Page 6A

**Front commun des syndicats
internationaux du secteur Industrie**
Une visite de solidarité montre combien notre soutien
financier et moral à l'Ukraine compte – Page 10A

Solidarité avec le personnel de l'industrie

Le scrutin sur AVS 21 aura lieu le 25 septembre. Ce projet ne résout aucun problème et se limite à faire des économies sur le dos des femmes. Un non clair s'impose par conséquent (voir article à droite). Ce n'est pas un secret que la charge de travail s'alourdit dans l'industrie suisse. Il est d'autant plus important de bien protéger la santé du personnel. La délégation syndicale de Syngenta à Monthei s'est ainsi battue avec succès pour qu'une meilleure protection de la santé soit ancrée dans la CCT, au profit des travailleuses et travailleurs en équipes (page 4). Il est souvent aussi question de conditions de travail saines et équitables à la consultation d'Unia chez Lonza, dont les employé-e-s doivent effectuer depuis peu des «bilans» (page 6). Enfin, la guerre en Ukraine ne laisse personne indifférent. Kemal Özkan, de la fédération syndicale Industri-ALL Global Union, revient sur sa visite de solidarité et sur ses impressions sur le terrain (page 10).

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
Responsabilité Johannes Supe
Rédaction et Design komform GmbH, Künizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Annonces johannes.supe@unia.ch
Photos Andrea Soltermann (p.6A-7A), mäd (couverture, p.10A-11A), UNIA (p.8A), Komform (autres)

Traduction Sylvain Bauhofer (français), Monica Tomassoni (italien), Scott Translations (anglais).
Input Industrie Le journal pour les membres syndiqués de l'industrie paraît quatre fois par année. Tirage: 45 000 exemplaires. Le prix de vente est compris dans la cotisation de membre. Des abonnements à l'année (à 20 CHF) de même que des numéros individuels (à 5 CHF) peuvent être commandés auprès de l'éditeur. 13 septembre 2022

© 2022 komform (www.komform.ch)

UNIA

Non à une réforme de l'AVS sur le dos des femmes!

Sous le prétexte hypocrite de réaliser l'égalité hommes-femmes, il est prévu d'obliger les femmes à travailler une année de plus et de les priver ainsi de 26 000 francs de rente chacune. AVS 21 ne résoudra aucun problème et ne fera qu'en créer de nouveaux.

Problème n° 1:

Situation précaire des femmes à la retraite

AVS 21 veut économiser exclusivement sur le dos des femmes, alors même que leur situation à la retraite est loin d'être rose. Un tiers des femmes ne reçoivent rien du deuxième pilier et globalement, leurs rentes sont inférieures d'un bon tiers à celles des hommes. Dans ces conditions, il est scandaleux de vouloir détériorer encore leur situation dans l'AVS, et cela au nom de l'égalité! C'est pourtant simple: si l'égalité existait et si les femmes recevaient un salaire égal pour un travail de valeur égale, leurs rentes et leur situation à la retraite s'amélioreraient sensiblement.

Problème n° 2:

Répartition inégale des chances professionnelles

Les femmes sont surreprésentées dans les branches dites à bas salaires. Et ce sont elles

la plupart du temps qui s'occupent des enfants, des petits-enfants, des parents âgés ou des proches malades. Il s'ensuit qu'elles travaillent à temps partiel – quatre femmes sur cinq ayant des enfants sont employées à temps partiel – et qu'elles réalisent des revenus plus bas. Globalement, les femmes gagnent 33% de moins que les hommes, ce qui se traduit par des rentes scandaleusement basses. Alors même que si l'on fait la somme des heures bénévoles et de celles payées, elles travaillent autant que les hommes. Or malgré leurs rentes de vieillesse déjà plus basses, des coupes de sept milliards de francs sont prévues à leurs dépens dans les dix années à venir. Chaque femme perdrait ainsi 26 000 francs de revenu.

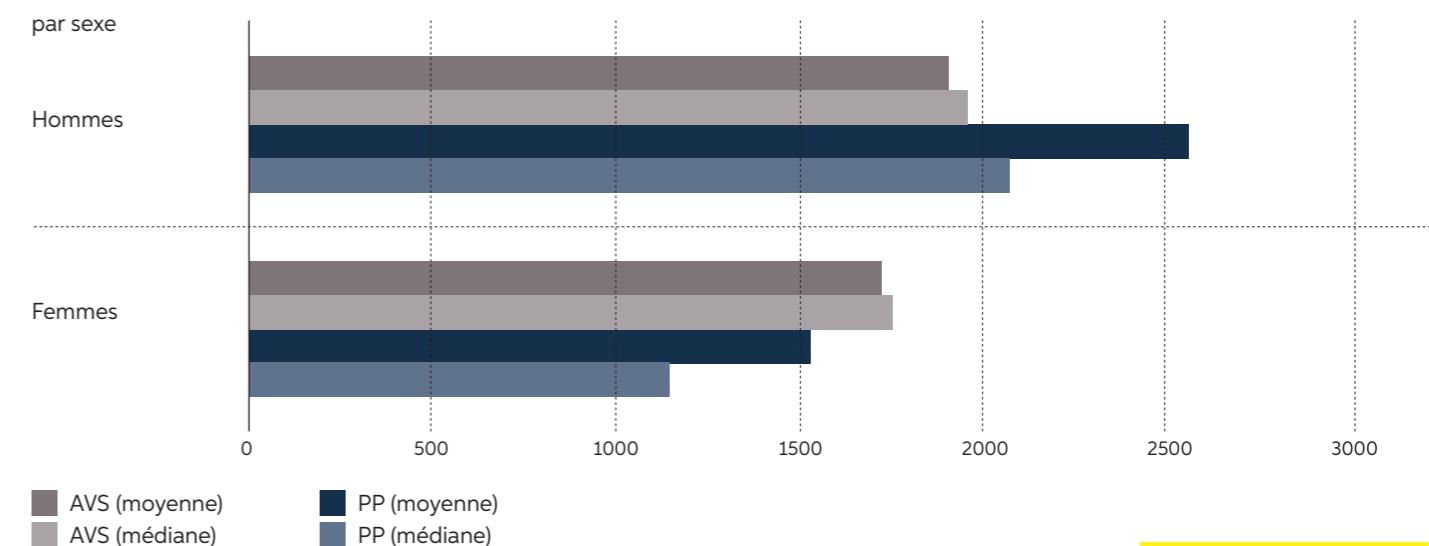
Problème n° 3:

Chômage des 60 à 64 ans

AVS 21 cause aussi du tort aux hommes. Car une fois approuvé le projet sur l'AVS, le relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans ou plus tard reviendrait sur le tapis. Aujourd'hui déjà, les personnes de 60 à 64 ans ont toutes les peines du monde à retrouver un emploi quand elles tombent au chômage, indépendamment

Égalité des rentes? On en est loin!

Niveau des nouvelles rentes AVS et PP par groupes d'âge



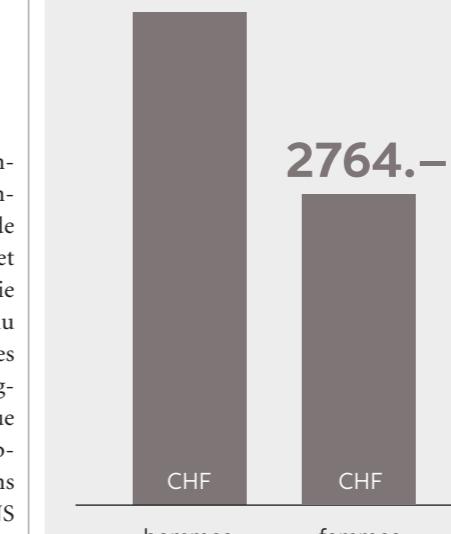
Source: OFS – Statistique des nouvelles rentes (NRS), version du 18.01.2022

AVS 21
2x NON

Payer plus pour recevoir moins?

Les femmes reçoivent déjà un tiers de rente en moins

4396.25



Montant moyen de la rente totale mensuelle (AVS, LPP et 3^e pilier)



Pour en savoir plus

AVS est le seul pilier de la prévoyance sociale qui fonctionne bien pour les femmes. Parce que l'AVS assimile à un travail la prise en charge d'enfants et de proches, ce qui fait que les femmes et les hommes ont des rentes similaires. Or au lieu de consolider cet acquis social, la réforme AVS 21 marquerait un retour en arrière avec le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans.

Grande avancée en matière de protection de la santé

Comment peut-on protéger la santé des travailleuses et travailleurs en équipes? La délégation syndicale de Syngenta à Monthey trouve des réponses qui ouvrent des perspectives à toute l'industrie.



La délégation syndicale de Syngenta Monthey a obtenu des conditions de travail à la pointe du progrès. De gauche à droite (pas complet): Serge Coquoz, Ngamiak Tazuila, Blaise Carron (Unia), Didier Battaïs et Joaquim Martins.

A lors que la charge de travail s'alourdit dans l'industrie suisse, les questions de santé deviennent toujours plus brûlantes. La main-d'œuvre qui travaille en équipes selon des horaires irréguliers est surtout concernée. Or dans notre législation libérale, les employeurs n'assument pas assez de responsabilités en matière de protection de la santé. Il est d'autant plus important que les syndicats trouvent des solutions adéquates – comme chez Syngenta à Monthey.

I: Risques pour la santé

Le travail en équipes est éprouvant pour les personnes qui l'effectuent.

D'abord, le travail en équipes pèse sur la vie sociale. L'obligation d'être disponible le jour comme la nuit n'est guère conciliable avec les obligations familiales ou les loisirs.

Ensuite, le travail en équipes est éprouvant pour la santé. Quiconque travaille de nuit s'expose à des risques accrus de maladie: les troubles du sommeil, la perte d'appétit, les maux d'estomac, l'agitation intérieure, la nervosité, la fatigue ou l'abattement sont autant de symptômes typiques du travail de nuit.

II: Loi

Les employeurs savent bien que le travail de nuit a des effets négatifs sur la vie sociale et la santé. Ils accordent donc en compensation des suppléments en temps libre. Quiconque doit travailler au moins 25 nuits par an a droit, en vertu de la loi, à un supplément de temps

libre de 10 % sur le travail effectué entre 23 et 6 heures ou 22 et 5 heures.

Les employeurs ont à l'égard des salariés un devoir de diligence dont ils ne peuvent s'affranchir. Quiconque accepte en connaissance de cause que les travailleuses et travailleurs tombent malades fait preuve d'un manque de diligence. Or la législation libérale de la Suisse sur le travail se contente ici d'une formulation qui n'engage à rien l'employeur. « Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit affecter le travailleur déclaré inapte au travail de nuit pour des raisons de santé, à un travail de jour similaire auquel il est apte. »

« Chaque fois que cela est réalisable » n'oblige à rien l'employeur.

III: Convention collective de travail

Chez Syngenta à Monthey, les partenaires sociaux ont initié un changement de paradigme: Ils se sont mis d'accord pour que les primes d'équipe compensent un inconvénient mais pas la pénibilité spécifique du travail en équipe.

Depuis trois ans, lorsqu'une personne travaillant en équipes ne peut plus faire de travail de nuit pour des raisons de santé, la direction est tenue de chercher un autre poste pour elle. La formulation adoptée dans la CCT a porté ses fruits. Chaque fois qu'un poste de travail de jour se libère, le service du personnel commence par consulter la représentation du personnel pour savoir si quelqu'un aurait besoin d'un changement pour des raisons de santé.

« De cette façon, nous avons déjà pu replacer neuf personnes menacées dans leur santé », se félicite Tazuila Ngamiak, président de la représentation du personnel et délégué syndical d'Unia.

Lors des négociations sur la nouvelle CCT, la délégation syndicale est parvenue à améliorer encore la protection de la santé du personnel travaillant en équipes. Ainsi la CCT réduit la durée du travail en équipes selon le modèle suivant: dès sept ans avant l'âge de la retraite,

le syndicat et bénéficie d'un large soutien des nombreux membres. Différentes nationalités et cultures y sont représentées, mais aussi divers départements ou fonctions – avec des personnes soumises à la CCT et d'autres ayant un CIT. La diversité est dans toutes les bouches. La pluralité des perspectives donne une vision plus réaliste de l'entreprise. « Nous ne menons pas de débats idéologiques, nous nous référons à la réalité concrète de la fabrique », relève Tazuila Ngamiak, Unia a ensuite pour tâche de développer aux côtés du personnel les idées lancées, de le faire bénéficier des expériences d'autres entreprises et de lui apporter son expertise.

En procédant ainsi, la délégation et le syndicat ont su gagner le respect de la direction.

« Nous ne menons pas de débats idéologiques, nous nous référons à la réalité concrète de la fabrique. »

Tazuila Ngamiak, président de la représentation du personnel et délégué syndical d'Unia.

V: Changements sociaux

Comment puis-je maximiser mon profit? Pendant de longues années, les cadres dirigeants dans l'industrie ne semblaient avoir eu que cette idée en tête. Le personnel devait surtout être rentable. Or un tel modèle est dépassé, à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La direction s'est ainsi laissé convaincre par la délégation syndicale qu'une CCT moderne est indispensable pour rester en phase avec les changements socio-culturels.

Chez Syngenta à Monthey, les partenaires sociaux se sont entendus pour considérer l'être humain dans son ensemble. Une réorientation bienvenue pour recruter des femmes dans l'industrie. En effet, toujours plus de femmes arrivent aujourd'hui sur le marché du travail avec une formation de technologue en production chimique et pharmaceutique.

Par conséquent, la nouvelle CCT non seulement renforce la protection de la santé, mais allège le fardeau des salariés dans les phases critiques de leur vie privée, en leur accordant des journées de congé supplémentaires pour assumer leur rôle parental ou afin de soigner et d'accompagner des proches. ■

Réduction progressive taux d'activité effectif	7 ans avant l'âge légal retraite	6 ans avant l'âge légal retraite	5 ans avant l'âge légal retraite	4 ans avant l'âge légal retraite	3 ans avant l'âge légal retraite	2 ans avant l'âge légal retraite	1 ans avant l'âge légal retraite
	1%	2%	3%	4%			5%
	99%	98%	97%	96%			95%
Paiement du salaire	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Au prochain, s'il vous plaît !

*Chez Lonza à Viège, tout est chamboulé.
Le personnel est inquiet et la consultation
d'Unia ne désemplit pas.*

Mercredi, 10 heures: la consultation vient d'ouvrir dans une ancienne maison de maître de Viège. Martin Dremelj, secrétaire syndical d'Unia, reçoit les employé-e-s de Lonza qui ont des questions concernant le droit du travail ou des assurances sociales. La plupart des incertitudes ou problèmes ont trait aux contrats individuels de travail (CIT), domaine où Unia n'est pas partenaire contractuel et qui est réglé moins en détail que dans le cas de la convention collective de travail (CCT). Après le boom de l'embauche et l'arrivée de 1500 nouveaux employé-e-s en vue de la production de vaccins, les premiers licenciements ont été prononcés chez Lonza à Viège. Voici trois exemples actuels tirés du quotidien de la consultation:

Exemple 1: état des lieux

Monsieur K. a reçu un bilan de son chef chez Lonza. Le titre est trompeur, car il s'agit en réalité d'un avertissement. Monsieur K. se voit notamment reprocher son manque de communication, et des menaces de licenciement ont été formulées. Monsieur K. travaille depuis plusieurs années chez Lonza. En 2021, il s'est fait muter dans un autre secteur en vue de la production du vaccin Moderna, où il a des relations tendues avec un de ses chefs. Cela justifie-t-il pour autant un licenciement? «Ces derniers mois, le nombre de bilans accompagnés d'une menace de licenciement a fortement augmenté», confirme Martin Dremelj. Le problème est le suivant: bien des gens laissent passer le délai pour se défendre contre une telle mesure. Pas Monsieur K., qui s'est présenté à

Sa porte est ouverte:
Martin Dremelj accueille tout le monde à la consultation d'Unia.



Consultation d'Unia à Viège

Quand: chaque mercredi de 10 à 12 heures et de 14 à 18 heures.
Où: Balfbrinstrasse 9, Viège
Quoi: Unia conseille gratuitement le personnel de l'industrie à propos du travail et de ses droits.
Contact: Martin Dremelj, secrétaire syndical d'Unia, tél. 027 948 12 80 ou martin.dremelj@unia.ch

la consultation d'Unia peu après avoir reçu son bilan. Il s'avère durant l'entretien que de nombreux reproches tiennent à la gestion du service, et que Monsieur K. se sent mal soutenu et discriminé. Martin Dremelj et Monsieur K. rédigent ensemble une prise de position. Monsieur K. y promet de s'améliorer et invite sa hiérarchie à assumer elle aussi sa responsabilité. Or Martin Dremelj sait par expérience que quand le personnel réagit rapidement par écrit en demandant des comptes à son employeur, un licenciement peut être évité.

Exemple 2: licenciement

Il en va différemment pour Madame S., qui a laissé passer le délai fixé sans prendre position. Ce n'est qu'après avoir reçu un peu plus tard son congé et un mauvais certificat de travail de Lonza, qu'elle se rend à la consultation d'Unia. «Notre marge de manœuvre est extrêmement faible à ce stade», explique Martin Dremelj. «Nous pouvons au mieux faire corriger le certificat de travail, mais pas annuler le licenciement. D'où l'importance de réagir très vite.» Madame S. n'est pas un cas isolé. Globalement, le secrétaire syndical d'Unia constate une hausse de la cadence des licenciements. Ils touchent les nouveaux venus comme le personnel de longue date de Lonza, et tiennent sans doute aussi au ralentissement de la production

des vaccins. Martin Dremelj est formel: «les motifs de licenciement reposent souvent sur des reproches qui, récemment encore, n'auraient jamais suffi pour congédier quelqu'un.»

Exemple 3: heures supplémentaires

Beaucoup d'employé-e-s de Lonza sous contrat individuel (CIT) ont accompli ces derniers mois un très grand nombre d'heures supplémentaires. Or Lonza menace de les biffer. Monsieur M., recruté directement après ses études en Allemagne pour un poste chez Lonza en Suisse, demande à Martin Dremelj si une telle pratique est légale. Ce dernier le rassure:

Une CCT forte : plus de protection, moins de problèmes

La consultation d'Unia ne reçoit quasiment que des employé-e-s des nouveaux secteurs d'activité de Lonza, engagés sous contrat individuel (CIT). Comme Unia n'est pas partenaire contractuel dans ce secteur, le syndicat accompagne individuellement les personnes en quête de conseils, le cas échéant sur mandat.

Unia est par contre partenaire contractuel de la CCT. La commission d'entreprise élue sur place s'assure en permanence du respect de la CCT négociée entre la direction de Lonza et les syndicats. Les conditions de travail sont clairement réglées dans la CCT. En outre, les employé-e-s peuvent directement adresser leurs questions ou problèmes à la commission d'entreprise, avec pour résultat qu'il y a beaucoup moins de disputes ou conflits. Il faudrait par conséquent renforcer la CCT négociée par Unia et l'étendre au personnel nouvellement engagé.

Inquiétudes liées à Arxada

La façon d'agir d'Arxada SA suscite l'inquiétude depuis des mois. Le personnel est désseurisé et en colère. Les engagements qu'avait pris Arxada de reconduire la CCT existante et les conditions de travail en place chez Lonza sont oubliés. Au lieu de la commission d'entreprise dûment élue, il est question d'une nouvelle représentation des travailleuses et travailleurs aux droits de participation moins étendus. Or Unia tient à le souligner: les élections menées à cet effet ne sont pas correctes, elles violent la CCT et son règlement électoral, ainsi que la loi sur la participation. Le cas est entre les mains du tribunal arbitral.



Conseils personnalisés à la consultation d'Unia: il n'est pas acceptable que les individus fassent les frais du développement fulgurant de Lonza.

Des suppressions d'emplois sans nécessité

Novartis prévoit un licenciement collectif: un poste sur dix serait biffé. Unia demande une véritable procédure de consultation, avec suffisamment de temps et des alternatives viables aux licenciements.

Novartis a annoncé son intention de supprimer d'ici trois ans 1400 emplois sur le plan suisse. Au niveau mondial, près de 8000 emplois passeraient à la trappe. Yves Defferrard, responsable du secteur Industrie d'Unia, est scandalisé que Novartis veuille tailler dans ses effectifs alors que l'économie tourne à plein régime: «Novartis doit reconstruire ces suppressions d'emplois massives et assumer ses responsabilités à l'égard de sa main-d'œuvre qualifiée aussi sur ses sites suisses.»

Dès que le projet de licenciement collectif a été rendu public, Unia est intervenu auprès de Novartis, exigeant qu'une véritable procédure de consultation soit menée en collaboration avec les partenaires sociaux. Les employé-e-s et

leurs représentants ont besoin de temps pour formuler leurs propositions. Il est essentiel de garantir une consultation approfondie de l'ensemble du personnel – y compris dans les domaines qui ne sont pas soumis à une CCT. Expérience à l'appui, une telle approche ne peut qu'être fructueuse. En 2011, Unia et le personnel étaient parvenus ensemble à sauver tous les emplois du site de Nyon.

Unia a également envoyé une lettre à tous ses membres travaillant chez Novartis, pour les informer des événements et de ses revendications et pour les assurer de son soutien pendant toute la procédure. Une première réunion entre la commission du personnel, les syndicats et Novartis est prévue en septembre. ■

Que fait Unia?

- Soutien et accompagnement des membres durant tout le processus
- Échanges avec les salarié-e-s dans la commission du personnel, afin de défendre au mieux leurs intérêts pendant la procédure de consultation
- Réseautage avec des expert-e-s (au niveau européen)
- Élaboration d'alternatives viables aux licenciements

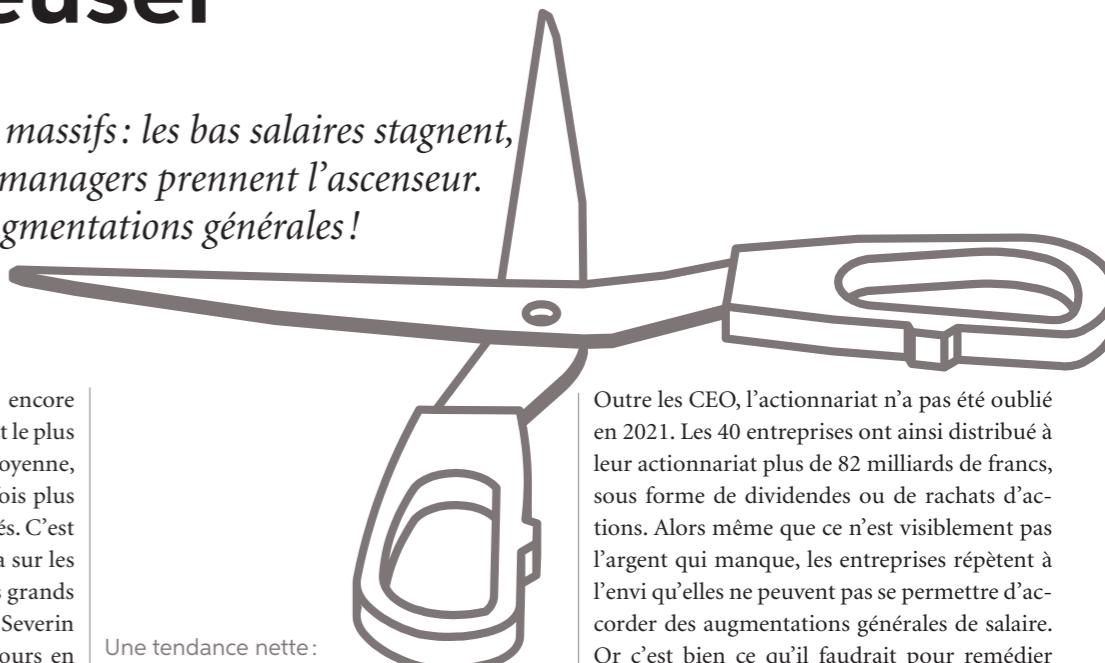


Rappel Victoire historique à l'usine Novartis de Nyon

En 2011, Novartis annonçait sa décision de fermer l'usine de Nyon et de transférer en Allemagne les 320 emplois supprimés. Après deux mois de lutte et une grève d'avertissement du personnel, Novartis a cédé en janvier 2012 et le site de Nyon a été maintenu dans sa totalité. Un an et demi plus tard, le groupe créait même plusieurs centaines d'emplois supplémentaires à Nyon.

Les écarts de salaire continuent de se creuser

Les écarts de salaire sont massifs: les bas salaires stagnent, alors que les salaires des managers prennent l'ascenseur. L'heure est donc à des augmentations générales!



Durant l'année 2021, l'écart s'est encore creusé entre le salaire le plus élevé et le plus bas dans les entreprises suisses. En moyenne, le chef d'un grand groupe gagne 141 fois plus que ses employé-e-s les moins bien payés. C'est ce que montre la nouvelle étude d'Unia sur les écarts salariaux. Les salaires des 40 plus grands groupes suisses y sont passés au crible. Severin Schwan, CEO de Roche, caracole toujours en tête. Avec ses 15 millions de salaire annuel, il gagne 307 fois plus que le salaire le plus bas dans son entreprise. Autrement dit, cette personne devrait travailler pendant 307 ans pour gagner le salaire de son patron.

Une tendance nette: le fossé ne cesse de se creuser entre les très hauts revenus et les personnes à bas revenus.

Outre les CEO, l'actionnariat n'a pas été oublié en 2021. Les 40 entreprises ont ainsi distribué à leur actionnariat plus de 82 milliards de francs, sous forme de dividendes ou de rachats d'actions. Alors même que ce n'est visiblement pas l'argent qui manque, les entreprises répètent à l'envi qu'elles ne peuvent pas se permettre d'accorder des augmentations générales de salaire. Or c'est bien ce qu'il faudrait pour remédier aux inégalités croissantes et pour compenser les pertes de pouvoir d'achat imminent. Le renchérissement et les hausses des primes des caisses-maladie touchent de plein fouet les petits et moyens revenus, qui ne savent comment faire pour payer leurs factures.

Il est particulièrement choquant de voir des entreprises lucratives licencier à tour de bras. Novartis consacre ainsi jusqu'à 15 milliards à des rachats d'actions, tout en procédant à des licenciements collectifs, et d'autres sont déjà annoncés (voir article à gauche). De même, Roche a licencié 400 employé-e-s alors que ses actionnaires bénéficiaient de dividendes élevés. Unia exige de bonnes conditions de travail. Ce qui suppose des augmentations de salaire sensibles pour tout le monde, et pas seulement pour les CEO. ■

Rang	Entreprise	Branche	Manager et salaire (en mio CHF)	Écart
1	Roche	Chimie/Pharma	Severin Schwan (15.1)	1:307
4	Nestlé	Alimentaire	Ulf Mark Schneider (10.6)	1:201
5	Alcon	Chimie/Pharma	David J. Endicott (10.0)	1:197
6	Novartis	Chimie/Pharma	Vasant Navasimhan (11.2)	1:195
8	ABB	MEM	Björn Rosengren (8.2)	1:188
10	Richemont	Horlogerie	Burkhardt Grund CFO (9.1)	1:179
11	Swatch	Horlogerie	Nick Hayek (6.6)	1:162
17	Barry Callebaut	Alimentaire	Antoine de Saint Affrique (6.2)	1:118
19	Schindler	MEM	Thomas Oetterli (4.4)	1:100

Parmi les 20 entreprises affichant les plus grands écarts salariaux, neuf font partie du secteur de l'industrie.



Pour en savoir plus
www.unia.ch => Étude sur les écarts salariaux 2022

«Aux côtés de nos amis ukrainiens»

Kemal Özkan, secrétaire général adjoint de la fédération syndicale IndustriALL Global Union, a appris de première main ce que la guerre implique pour les salarié-e-s et les syndicats de l'industrie, lors d'une visite de solidarité qu'il a rendue en Ukraine.



Kemal Özkan (à gauche) en compagnie de Valeriy Matov, président du syndicat des travailleurs du nucléaire en Ukraine.

Qu'est-ce qui a amené IndustriALL à rendre une visite de solidarité à l'Ukraine ?

Kemal Özkan: La solidarité est une valeur essentielle du mouvement syndical. Quand des collègues rencontrent des difficultés, nous sommes à leurs côtés. Il était important que nos collègues de longue date vivant en Ukraine s'aperçoivent de notre soutien international, au lieu de se sentir abandonnés du reste du monde, dans un champ de ruines. Les douze syndicats ukrainiens affiliés à IndustriALL ont bien accueilli ma mission et m'ont accompagné. Dans ce contexte, j'ai transmis les témoignages de solidarité venant de Suisse, soit ceux du syndicat Unia et de l'Union syndicale suisse (USS). Nos collègues ukrainiens ont apprécié cette solidarité venant de Suisse, qu'il est important de préserver.

Quelles ont été les étapes de votre visite de solidarité ?

Özkan: De Genève, j'ai pris l'avion pour Varsovie d'où je me suis rendu en train de nuit à Kiew, en passant par Lviv. J'ai visité des villes bombardées comme Irpin et Bucha. Un spectacle terrifiant m'attendait, entre les zones résidentielles massivement détruites, les écoles, les hôpitaux et les églises bombardés. À Bucha, mes collègues d'Ukraine et moi avons rencontré les autorités locales. Nous avons parlé des projets et efforts de reconstruction des villes. À Irpin, des représentants de la municipalité



Quartiers résidentiels bombardés: l'ampleur des destructions en Ukraine est immense.

nous ont expliqué comment ils ont défendu leur ville attaquée par les troupes russes. Enfin, notre visite de solidarité et nos entretiens se sont poursuivis à Kiew.

Qu'implique l'invasion russe pour la main-d'œuvre et les syndicats de l'industrie ukrainienne ?

Özkan: À Kiew, une rencontre a eu lieu avec les organisations membres d'IndustriALL, la direction de la Fédération des syndicats d'Ukraine (FPU) et celle de la Fédération des syndicats indépendants (KVPU). Tout le monde a parlé des défis gigantesques auxquels les membres sont confrontés pour maintenir les activités syndicales en temps de guerre. L'ampleur des besoins de soutien financier est également apparue au grand jour. La Banque mondiale estime qu'en 2022, l'Ukraine verra son PIB se contracter de 45%. Les dommages subis par les infrastructures sont énormes et l'économie ukrainienne souffre du conflit. Selon des estimations de l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Ukraine a déjà perdu 4,8 millions de postes de travail, soit un recul de l'emploi de 30%.

Que fait IndustriALL pour soutenir les syndicats ukrainiens de l'industrie ?

Özkan: Nous avons par exemple mobilisé nos fédérations du monde entier à faire des versements au fonds de solidarité au profit des syndicats ukrainiens affiliés à IndustriALL et de la reconstruction durable des structures syn-

dicales en Ukraine. Nos collègues en Ukraine ont besoin de notre aide qui leur servira à secourir les victimes de la guerre, à préserver des emplois et à mettre en place une législation équitable sur le travail et la sécurité sociale. Beaucoup de syndicats membres, dont Unia, ont signalé leur soutien tant idéal (diffusion d'informations, manifestations, invitation de collègues à leurs assemblées et congrès) que matériel (versements au fonds de solidarité).

IndustriALL exige en outre que les multinationales actives en Ukraine assument leurs responsabilités sociales et qu'elles ne laissent pas tomber leurs salarié-e-s ukrainiens, mais qu'elles continuent de leur verser leurs salaires et de leur apporter d'autres formes encore d'aide matérielle.

Quelles impressions emportez-vous d'Ukraine ?

Özkan: Je suis fier de pouvoir dire qu'IndustriALL est le premier syndicat international à s'être rendu en Ukraine depuis le début de la guerre. Les fédérations ukrainiennes ont souligné qu'elles apprécient non seulement notre aide financière, mais aussi notre soutien moral et notre solidarité. C'était un voyage important et chargé d'émotions, que je n'oublierai jamais. La guerre est effroyable et frappe durement les travailleuses et travailleurs. Quand je pense à la détermination dont font preuve nos amis ukrainiens, cela m'encourage dans mon travail quotidien. ■



Kemal Özkan

est secrétaire général adjoint de la fédération syndicale IndustriALL Global Union. En tant qu'ingénieur, il a longtemps travaillé au syndicat des travailleurs de l'industrie pétrolière, chimique et du caoutchouc, qui fait partie des syndicats progressistes de Turquie. En 2007, Kemal Özkan a rejoint la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) à Bruxelles, en qualité de responsable des industries de la chimie et du caoutchouc. Il est par ailleurs très engagé sur le terrain de la solidarité syndicale internationale au sein des fédérations syndicales européennes et mondiales.



Pour en savoir plus

IndustriALL Global Union est une fédération syndicale mondiale créée en 2012, dont le siège est à Genève. Ce syndicat organise près de 50 millions de membres, affiliés à 197 syndicats de la métallurgie, de la chimie, de l'énergie ou des mines. Unia en fait partie. IndustriALL lutte au niveau mondial pour de meilleures conditions de travail et pour davantage de droits syndicaux.

« Nous voulons créer de nouveaux bastions dans les entreprises ! »

Johannes Supe, le nouveau secrétaire des branches Industrie alimentaire et Chimie/Pharma d'Unia, explique comment il entend contribuer à améliorer les conditions de travail dans l'industrie.



Johannes Supe a un atout : il connaît par expérience le point de vue des régions Unia et leurs défis.

C'est à force d'écrire à propos des syndicats que Johannes Supe est arrivé au syndicat: le journaliste de formation a voulu mettre la main à la pâte et obtenir des changements. Il a donc postulé en 2018 pour le poste de secrétaire syndical qu'un ami lui avait signalé à Berne. À cet effet, il a tourné le dos à Berlin et à son poste à la «junge Welt», quotidien de gauche proche des syndicats où il avait travaillé pendant quatre ans. Or ni le contexte bernois, ni les luttes des travailleuses et travailleurs ne lui étaient étrangers: Johannes Supe avait étudié à l'université de Berne, fait un stage de six mois au syndicat des médias syndicom et même à la «junge Welt», il écrivait principalement sur les thèmes syndicaux. Enfin, il avait déjà adhéré à Unia pendant ses études.

Luttes sur le terrain

Le fait de connaître par expérience le point de vue des régions et leurs défis s'avère aujourd'hui un atout pour Johannes Supe, dans son activité de responsable des branches Industrie alimentaire et Chimie/Pharma. Après deux années dans le secteur de la construction à Berne, il avait été promu responsable d'équipe dans l'Oberland bernois. Parmi ses dernières tâches, il lui avait fallu gérer la fermeture du site Cremo de Steffisburg: la réorganisation touchait 40 employé-e-s, dont beaucoup avaient de longues années d'ancienneté auprès du deuxième transformateur de lait du pays. Grâce à l'engagement d'Unia et du personnel, qui a notamment fait le trajet de Fribourg pour défendre ses droits devant la direction, le plan social négocié prévoyait par exemple un soutien aux frais de formation continue, des indemnités de départ et des retraites anticipées.

Importance du collectif

Des changements sont possibles – y compris des augmentations générales ou la compensation automatique du renchérissement. Johannes Supe en est convaincu. «Mon but à long terme», poursuit-il, «c'est que de nouveaux bastions syndicaux voient le jour. Des lieux et des entreprises où il est normal que tout le monde soit syndiqué. Le pouvoir de négociation n'est pas le même si 9 salarié-e-s sur 10 sont affiliés au syndicat, ou une poignée d'ouvriers seulement. N'importe quel chef le sait.»

Soucieux de maintenir les liens et la proximité avec les régions et de contribuer à instaurer des groupes d'entreprise forts, Johannes Supe est en constant échange avec les membres, les militant-e-s et les CoPe, et donc souvent en déplacement. Y compris parfois au-delà des frontières – comme la dernière fois à la rencontre triationale des syndicats de l'industrie entre l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse. «Nous avons beaucoup à apprendre de nos collègues de l'étranger», souligne Johannes Supe. «Il y a toutefois une règle qui vaut pour tous les syndicats, ici comme ailleurs: les choses ne bougent que lorsque les travailleuses et travailleurs se serrent les coudes et font pression ensemble. Notre avantage tient à notre nombre. À nous d'en tirer parti!» ■

No a una riforma dell'AVS a scapito delle donne!

Con il pretesto ipocrita della parità, la riforma vorrebbe far lavorare le donne un anno in più e privarle di 26'000 franchi di rendita. La riforma AVS 21 non risolve alcun problema, ma anzi ne crea di nuovi.

Problema 1: la situazione pensionistica delle donne è precaria

Con l'AVS 21 i risparmi vengono effettuati unilateralmente a scapito delle donne, benché esse ricevano già oggi rendite di vecchiaia molto basse. Un terzo di tutte le donne non riceve una rendita del 2° pilastro e in generale le rendite femminili sono inferiori di almeno un terzo rispetto a quelle degli uomini. In tale contesto, indebolire ulteriormente la situazione pensionistica delle donne nell'AVS e parlare di parità è una presa in giro. Eppure sarebbe semplice: se la parità esistesse davvero e le donne ricevessero lo stesso salario per un lavoro di uguale valore, migliorerebbero anche le rendite femminili e la situazione delle donne dopo il pensionamento.

Problema 2: distribuzione ineguale delle opportunità lavorative

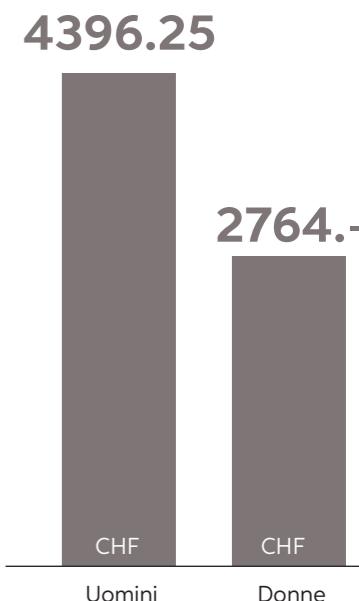
Molte donne lavorano nei cosiddetti settori a basso salario. E sono soprattutto le donne a prendersi cura di figli, nipoti e familiari anziani.

ni o malati. Questi obblighi implicano lavori a tempo parziale – oggi quattro donne con figli su cinque lavorano a part-time – e redditi più bassi. Nel complesso le donne guadagnano il 33% in meno degli uomini e dopo il pensionamento percepiscono rendite indegnamente basse. Eppure, considerando sia il lavoro retribuito che quello non retribuito, lavorano lo stesso numero di ore degli uomini. Ciononostante nel prossimo decennio le loro già basse rendite di vecchiaia subiranno un taglio di sette miliardi di franchi. Ciò significa che perderanno circa 26 000 franchi di reddito.

Problema 3: disoccupazione in età avanzata

L'AVS 21 nuoce anche agli uomini. Se la riforma passerà, il passo successivo sarà, infatti, un innalzamento generalizzato dell'età di pensionamento a 67 anni o anche più. Eppure già oggi le lavoratrici e i lavoratori di 60-64 anni che rimangono disoccupati hanno grandi difficoltà a trovare un nuovo posto di lavoro, a prescindere dalla loro qualifica o dalle aspettative retributive. È un'illusione credere di poter far lavorare le persone più a lungo. Gli esempi di altri Paesi dimostrano che un'età pensionabile più alta spinge un maggior numero di persone verso la disoccupazione o l'assistenza sociale. ■

Già oggi le donne ricevono 1/3 di rendita in meno



Rendita mensile totale media (comprende l'AVS, l'LPP e il 3° pilastro)



Le rivendicazioni di Unia

- 2 NO ai 2 oggetti sull'AVS in votazione il 25 settembre!
- Una riforma dell'AVS anche a beneficio delle donne: non abbiamo bisogno di un innalzamento dell'età pensionabile, ma di rendite più elevate
- Rispetto per le donne e il loro lavoro, retribuito o non retribuito
- Salari e gradi di occupazione che consentano una vita dignitosa
- Una 13esima mensilità AVS: sì all'iniziativa popolare «Vivere meglio la pensione»



Per saperne di più

L'AVS è l'unico pilastro che funziona per le donne. Riconosce infatti come lavoro anche l'assistenza a figli e familiari e implica pertanto pensioni di importo paragonabile sia per gli uomini che per le donne. Ma la riforma AVS 21 e l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne indeboliscono proprio questo pilastro, invece di rafforzarlo.

Un grande passo avanti nella tutela della salute

Com'è possibile tutelare la salute dei turnisti? La delegazione sindacale di Syngenta a Monthey trova risposte che possono fungere da esempio per tutta l'industria.



La delegazione sindacale di Syngenta Monthey conquista condizioni di lavoro all'avanguardia. Da sinistra a destra (non completo): Serge Coquoz, Ngamiak Tazuila, Blaise Carron (Unia), Didier Battaïs e Joaquim Martins.

Nell'industria svizzera il carico di lavoro che grava sul personale aumenta, portando in primo piano aspetti relativi alla salute. Il problema colpisce soprattutto i turnisti, che hanno orari di lavoro irregolari. La legislazione sul lavoro, d'impronta liberale, non responsabilizza in misura sufficiente i datori di lavoro nell'ottica della tutela della salute. È quindi estremamente importante che i sindacati trovino soluzioni adeguate, come hanno fatto da Syngenta a Monthey.

I: i rischi per la salute

Il lavoro a turni è molto pesante per chi lo svolge. Ostacola innanzitutto la vita sociale. Gli orari di lavoro variabili sono difficili da conciliare con gli obblighi familiari e gli hobby.

Il lavoro a turni nuoce anche alla salute. Comporta anche rischi per la salute: i disturbi del sonno, l'inappetenza, i problemi allo stomaco, l'irrequietezza, il nervosismo, la stanchezza o l'affaticamento sono sintomi tipici di chi lavora di notte. vita diminuisce.

II: la legge

Anche i datori di lavoro sanno che il lavoro notturno è nocivo per la vita sociale e la salute. In tale ottica versano supplementi di tempo a titolo di compensazione. Chi deve lavorare almeno 25 notti all'anno, a norma di legge ha diritto a un supplemento di tempo del 10% sul lavoro notturno prestato tra le 23.00 e le 06.00 e tra le 22.00 e le 5.00.

I datori di lavoro hanno un obbligo di assistenza nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori. Non possono esimersi da quest'obbligo. Chi accetta consapevolmente che i lavoratori si ammalino, non agisce con la premura richiesta dall'obbligo di assistenza. La legislazione sul lavoro svizzera, d'impronta liberale, aggira tuttavia quest'obbligo con una formulazione non vincolante. «Nella misura del possibile, il datore di lavoro deve trasferire il lavoratore ... a un lavoro diurno analogo, per il quale è idoneo». «Nella misura del possibile» non è un obbligo.

III: il contratto collettivo di lavoro

Le parti sociali hanno adottato una decisione epocale per lo stabilimento Syngenta a Monthey. Hanno infatti convenuto che i supplementi per il lavoro a turni compensano gli svantaggi sociali, ma non i danni alla salute causati dal lavoro a turni.

Se un/a turnista non può più svolgere il lavoro notturno per motivi di salute, la direzione è tenuta a cercare un posto di lavoro alternativo. La disposizione corrispondente, ancorata nel CCL tre anni fa, sta dimostrando la sua efficacia. Da allora, quando si libera un posto di lavoro con turni diurni, il servizio del personale contatta in primo luogo la rappresentanza del personale per accettare se qualcuno ha bisogno di un cambiamento per motivi di salute. «Grazie a quest'accorgimento, siamo già riusciti a riassegnare internamente nove persone a rischio malattia, appartenenti a diverse fasce di età», spiega Tazuila Ngamiak, presidente della rappresentanza del personale e militante di Unia.

Nelle trattative sul nuovo CCL la delegazione sindacale è riuscita a migliorare ulteriormente la tutela della salute dei turnisti. Il nuovo contratto riduce l'orario di lavoro dei turnisti secondo il seguente modello: nei 7 anni che precedono l'età di pensionamento, il grado di occupazione viene ridotto progressi-

vemente dell'1% all'anno, per una percentuale complessiva del 5%. L'attività lavorativa con il grado di occupazione ridotto viene retribuita al 100% e migliora il recupero dal lavoro.

La nuova disciplina tiene conto del fatto che la salute delle persone più anziane risente in modo particolare del lavoro a turni. Oggi i pensionamenti a partire dai 60 anni non sono più finanziariamente sostenibili a causa della riduzione dei tassi di conversione e dei conseguenti tagli alle rendite delle casse pensioni. Acquistano pertanto grande rilevanza le misure aziendali volte a garantire la compatibilità in termini di salute del lavoro in età avanzata.

IV: il lavoro sindacale

«Questo modello dovrebbe rivestire un ruolo esemplare nell'industria svizzera», spiega il segretario regionale di Unia Blaise Carron, sottolineando che è stato messo a punto sulla base della quotidianità del lavoro nell'industria.

All'interno di Syngenta Monthey la delega-

zione sindacale e il sindacato lavorano fianco a fianco. L'adesione al sindacato è ampia. Gli associati appartengono a nazionalità, culture, reparti e funzioni diversi e sottostanno in parte al contratto collettivo e in parte al contratto individuale di lavoro. Diversità è la parola d'ordine. La diversità dei punti di vista è una caratteristica dell'azienda. «Non facciamo dibattiti ideologici, ma partiamo dalla situazione concreta, dalla realtà nella fabbrica», commenta Ngamiak. Il compito di Unia è poi sviluppare le idee insieme alle lavoratrici e ai lavoratori apportando l'esperienza maturata in altre aziende e la sua grande competenza in materia.

Quest'approccio è valso alla delegazione e al sindacato il rispetto della direzione.

V: il cambiamento sociale

Come massimizzo il profitto? Per tanti anni questa è stata la domanda che ha guidato l'operato dei vertici aziendali dell'industria. Le lavoratrici e i lavoratori dovevano innanzitutto avere una produttività possibilmente elevata. Questo principio guida è ormai superato a causa della carenza di personale qualificato. La delegazione sindacale è riuscita a convincere la direzione del fatto che un CCL progressista è indispensabile per stare al passo con il cambiamento sociale.

Le parti sociali hanno convenuto che all'interno di Syngenta Monthey l'attenzione debba essere rivolta innanzitutto alla persona nel suo insieme. Questo nuovo orientamento è molto importante per rendere il lavoro industriale attrattivo anche per le donne. Oggi un numero crescente di donne segue una formazione in tecnologia chimica e si affaccia sul mercato del lavoro.

Ecco perché il nuovo CCL non rafforza solo la tutela della salute, ma alleggerisce anche le lavoratrici e i lavoratori nelle fasi più intense della vita privata, ad esempio accordando giorni liberi supplementari alla nascita di un figlio o per la cura e l'assistenza di familiari stretti. ■

Riduzione progressiva del grado di occupazione effettivo	7 anni prima dell'età di pensionamento legale	6 anni prima dell'età di pensionamento legale	5 anni prima dell'età di pensionamento legale	4 anni prima dell'età di pensionamento legale	3 anni prima dell'età di pensionamento legale	2 anni prima dell'età di pensionamento legale	1 anno prima dell'età di pensionamento legale
	1%	2%	3%	4%		5%	
Salario	99%	98%	97%	96%		95%	
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Renforcer l'AVS au lieu d'augmenter l'âge de la retraite



Signez maintenant l'initiative

initiative-bns.ch

Le Conseil fédéral et le Parlement veulent augmenter l'âge de la retraite et baisser les rentes. Au lieu de faire des économies à outrance dans l'AVS, l'initiative sur la BNS permet de renforcer le financement de l'AVS – et d'empêcher les projets de démantèlement.

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