

Protection des travailleurs/-euses âgés

Unia combat le chômage.

Une bonne nouvelle pour les jeunes également.

Page 4A



21 octobre: jour de paie des femmes

Le reste de l'année constitue du travail gratuit.

Page 9A

Lobbying plutôt que représentation populaire
Leçons à tirer pour les votations fédérales.
Page 12A

Goutte à goutte...

...l'eau creuse la pierre.

La Suisse et sa politique sont traditionnellement favorables aux employeurs. Son marché du travail est très libéral, avec une faible protection des travailleuses et travailleurs.

Les syndicalistes parviennent néanmoins régulièrement à contrer les visées patronales. Par leur ténacité, ils ont su retarder de plusieurs années la mise en œuvre d'interventions visant à augmenter la durée du travail (p. 2A), tout en obtenant une protection accrue des travailleurs/-euses âgés (pp. 3A–5A). Il s'agit à présent de faire participer les travailleurs – les femmes en particulier – aux gains de productivité, par des hausses de salaire (pp. 8A–9A).

À propos, on voit mieux pourquoi la politique suisse est tellement favorable aux employeurs, quand on étudie les liens d'intérêts des parlementaires (p. 12A). D'où l'enjeu crucial, pour les travailleuses et travailleurs de ce pays, du 20 octobre où se tiendront les prochaines élections fédérales...

IMPRESSIONS

Édité par Syndicat Unia, Secteur industrie Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15

Responsabilité Corrado Pardini

Rédaction et Design komform GmbH, Künzistrasse 161, 3097 Liebefeld

Annonces teresa.matteo@unia.ch

Photos Adobe Stock (p. 1A, p. 2A, p. 3A), Keystone (p. 4A, p. 14A), Manuel Friederich (p. 10A), Maria Burki (p. 11A), komform (autres).

Traduction Sylvain Bauhofer (français), Barbara Winstörfen (italien), Karin Schranz Müller (allemand), Scott Translations (anglais).

Input Industrie Le journal pour les membres syndiqués de l'industrie paraît quatre fois par année. Tirage: 45000 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.

23 septembre 2019

© 2019 komform (www.komform.ch)

Victoire partielle au deuxième round

*Combat pour l'allongement du temps de travail:
le Conseil fédéral met le pied sur le frein.
Grâce aux syndicats.*

Le camp bourgeois et patronal aimeraient augmenter, dans la loi sur le travail, la durée maximale du travail hebdomadaire et le temps de travail supplémentaire autorisé par jour, tout en vidant de sa substance l'interdiction du travail du dimanche. Par ailleurs, les employeurs ne veulent plus devoir enregistrer la durée du travail. La porte serait ainsi grande ouverte aux heures supplémentaires impayées.

dramatiques qu'aurait une telle prolongation du temps de travail. Le Conseil fédéral en a conclu que les craintes des travailleurs/-euses pour leur santé étaient compréhensibles et devaient être respectées.

Au lieu d'aller de l'avant, la Commission de l'économie du Conseil des États (CER-E) doit désormais attendre les résultats des études consacrées à l'impact d'une prolongation de la durée du travail.

Les interventions pour une révision de loi favorable au patronat émanent de Karin Keller-Sutter (PLR) et de Konrad Graber (PDC). Le premier round du combat sur les horaires de travail a été gagné par les partisans de l'allongement du temps de travail. Les deux interventions ont recueilli de nombreuses voix aux Chambres fédérales à majorité bourgeoise.

Il est évident que les cas d'épuisement professionnel se multiplieraient, avec leur lot de souffrances humaines et des coûts exorbitants. Ce serait aux travailleurs/-euses d'en supporter la plus grande partie, sous forme de nouvelles hausses des primes des caisses-maladie, sachant que contrairement à l'Italie, à la France ou au Japon, la Suisse ne reconnaît pas l'épuisement professionnel (burn-out) comme maladie professionnelle.

Des associations faîtières comme Employés Suisse et la Société des employés de commerce se sont même ralliées à ce combat. Elles font cause commune avec les employeurs – trahissant les intérêts des travailleurs/-euses, qu'elles sont censées défendre.

Les partisans de l'allongement du temps de travail ont-ils désormais le champ libre?

Bien au contraire, le deuxième round du combat sur les horaires de travail a été remporté par l'«Alliance contre le stress et le travail gratis», soit les inspections cantonales du travail, les médecins du travail, les Églises et les syndicats. Ces protagonistes ont en effet montré, durant la procédure de consultation, les conséquences

Corrado Pardini, responsable de l'industrie d'Unia, corrado.pardini@unia.ch



«Je connais beaucoup de personnes de 50 ans restées sur le carreau après avoir perdu leur job.»

*Constantin Benoit,
président de la commission
d'entreprise de Constellium SA*

Part des plus de 55 ans parmi les chômeurs de longue durée (en pour-cent)
Source: SECO, calculs de l'USS



Détresse des travailleurs/-euses âgés

Les raisons de leur éviction du marché du travail.

I: Chômage

Le problème du chômage et de l'inactivité des travailleurs/-euses âgés s'est exacerbé au cours des dernières années. Les seniors ont bien plus de mal à rebondir que les jeunes – indépendamment de leurs qualifications ou de leurs attentes salariales. En 2017 et en 2018, la part des plus de 55 ans a fortement augmenté parmi les chômeurs de longue durée. Autrement dit, le chômage de longue durée est devenu un vrai problème pour la main-d'œuvre âgée.

II: Discrimination

Selon le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), la raison tient à ce que les seniors sont toujours plus discriminés dans leurs recherches d'emploi. Un nombre croissant d'entreprises utilisent un logiciel de recrutement – et écartent impitoyablement les dossiers des candidat-e-s plutôt âgés, qui ne sont même pas invités aux entretiens d'embauche.

III: Arrivée en fin de droit

Un chômeur de plus de 58 ans sur deux ne trouve plus de travail. Après deux ans de chômage et l'envoi d'innombrables postulations, les plus de 58 ans tombent à l'aide sociale. C'est ce que montre une statistique que l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich (AWA) a récemment établie, à la demande de la «NZZ am Sonntag».

Ainsi, 51 % des personnes de plus de 60 ans au chômage arrivent en fin de droit. À titre de comparaison, ce pourcentage tombe à 17 % chez les 25 à 39 ans – alors même que la durée d'assurance est plafonnée à 18 mois dans cette classe d'âge – et passe à 26 % dès 40 ans.

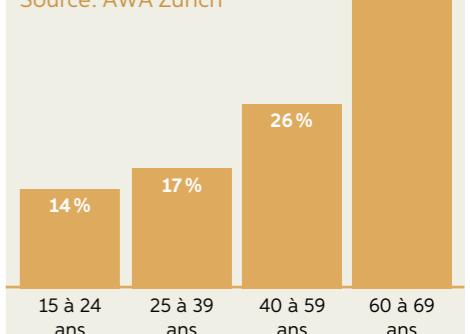
Les 55 à 64 ans sont de loin le groupe affichant la progression la plus rapide dans l'aide sociale. Depuis 2010, leur nombre est passé de 17 000 à 27 000 personnes – soit une hausse de presque 60 %. Or une majorité est bien formée

et possède au moins un diplôme professionnel. Les personnes seules ont droit à l'aide sociale quand leur fortune a fondu à moins de 4000 francs et qu'elles ont vendu leur logement. Selon les normes CSIAS, elles reçoivent en plus du loyer et de l'assurance-maladie 986 francs par mois.

Les intéressés parlent d'une «lente mort par asphyxie». La perte d'emploi a beau être un choc, il est bien plus grave financièrement parlant, pour la santé et sur le plan social, de se retrouver en fin de droit. ■

Pourcentage de chômeurs/-euses en fin de droit par classe d'âge, depuis 2017

Source: AWA Zurich



Chômage en Suisse

4,9%

Le taux de chômage calculé par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) est particulièrement bas, avec un niveau de 2,3 %. Mais le SECO ne prend en compte que les personnes enregistrées comme chômeuses auprès des offices régionaux de placement. Le taux de chômage selon la définition du Bureau international du travail (BIT) est un indicateur plus parlant. Il avoisine en Suisse 4,9 % – résultat très moyen en comparaison internationale (18^e place sur 37 pays).



Protection des travailleurs/-euses âgés

Unia franchit des étapes – au niveau politique et sur le terrain du partenariat social.

Les personnes qui vivent en Suisse craignent de perdre leur travail et de sombrer dans la pauvreté. C'est ce que montre le baromètre annuel des préoccupations de Credit Suisse.

La crainte de déclassement social n'est pas due au hasard. La reconversion numérique suit son cours dans l'industrie. Les métiers d'hier n'existeront plus demain. Cette évolution structurelle frappe de plein fouet les travailleurs âgés. Bien souvent, les employeurs écartent d'emblée les plus de 50 ans. Et quand on perd son emploi à cet âge, il est fréquent de ne pas retrouver de travail – on est pris dans le piège de la pauvreté et il faut vider son compte

d'épargne, avant de se retrouver à l'aide sociale (voir p. 3). Une telle perspective n'a rien de réjouissant pour les jeunes.

Unia cherche donc à introduire des mesures de protection, tant au niveau politique que sur le terrain du partenariat social. Le syndicat a récemment franchi des étapes dans les deux cas – en dépit de la résistance massive du camp patronal et bourgeois.

A: Protection au niveau politique

Sous l'égide de la nouvelle conseillère fédérale Karin Keller-Sutter, les employeurs ont fini

À la recherche de solutions contre la pauvreté des travailleurs/-euses âgés: la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter et Corrado Pardini, chef de l'industrie d'Unia.



par accéder à la revendication des syndicats, qui visent à mieux protéger dans la loi les travailleuses et travailleurs âgés. Les mesures suivantes verront le jour:

1 – Rente-pont: quiconque a 60 ans révolus et se retrouve en fin de droit ne doit plus atterrir à l'aide sociale. Le Conseil fédéral veut introduire une sorte de rente-pont. Mais seulement pour les personnes ayant moins de 100 000 francs de fortune (200 000 francs pour les couples, la propriété du logement n'étant pas prise en compte) et ayant cotisé 20 ans à l'AVS. Cette mesure bénéficierait à 60 % des sexagénaires en fin de droit. Les coûts supplémentaires sont estimés à 95 millions de francs par an.

2 – Accès aux programmes d'occupation: aujourd'hui, les personnes en fin de droit n'ont pas accès aux mesures de formation et d'emploi payées par l'assurance-chômage. La Confédération vise à supprimer cette règle pour les plus de 60 ans. Elle lancera à cet effet un projet pilote, qui coûtera 14 millions de francs par an.

3 – Formations diplômantes accélérées pour le personnel âgé et non qualifié: la Confédération vise à réduire la proportion de travailleurs/-euses non qualifiés. Ces personnes

Grâce à la rente-pont et à la MEM-Passerelle 4.0, l'horizon se dégage pour les travailleurs/-euses âgés.

B: Protection sur le terrain du partenariat social

6 – Exemple de protection contre le congé: dans la CCT de la chimie bâloise, le secteur Industrie d'Unia a obtenu une meilleure protection contre le licenciement des travailleurs/-euses dès 45 ans.

7 – Exemple de formation continue: le secteur Industrie d'Unia a mis au point un concept afin que les travailleurs/-euses adultes puissent se qualifier pour les nouveaux défis de l'industrie numérique: la MEM-Passerelle 4.0, deuxième formation pour adultes, sera introduite dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. La MEM-Passerelle 4.0 permettra aux travailleurs/-euses de préserver leurs perspectives d'emploi. ■

i
Unia s'engage pour:

- plus de protection contre le licenciement: Unia a déjà obtenu sur le terrain des CCT des améliorations concrètes dans diverses branches;
- des solutions de retraite anticipée: le droit à une retraite anticipée préservera les travailleurs/-euses en fin de carrière du chômage et de l'aide sociale;
- des mesures de formation continue: le monde du travail est en constante mutation, en raison de la numérisation et de l'évolution technique. La formation continue est ainsi devenue nécessaire pour garder son emploi ou en trouver un nouveau.

La classe moyenne saignée à blanc

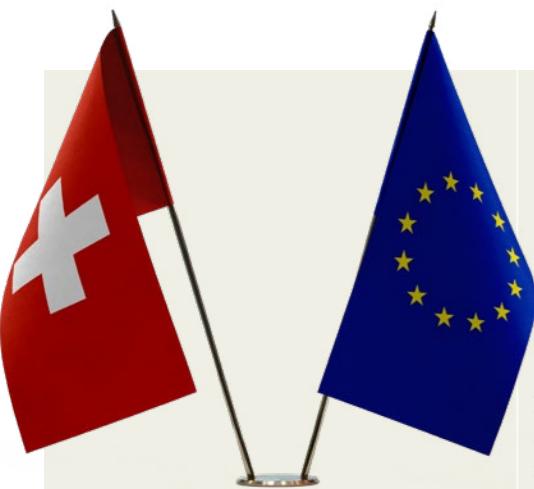
Deux nouvelles études confirment l'importance de la MEM-Passerelle 4.0.

Martin Wörter, professeur d'économie de l'innovation à l'EPF Zurich, a étudié dans 450 entreprises comment la numérisation se répercute sur la structure du personnel. Son constat est sans appel: **les créations de postes ne profitent qu'aux personnes bien formées. L'emploi se contracte sinon, la diminution étant deux fois plus rapide pour le personnel moyennement qualifié que pour la main-d'œuvre peu qualifiée.**

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) s'est intéressée à la pratique en matière de formation continue des entreprises.

Les opportunités de perfectionnement professionnel sont 40 % moindres pour les personnes ayant des qualifications moyennes ou faibles que pour le personnel très qualifié. Surtout, les chances en la matière sont 30 % moins bonnes pour les personnes dont les emplois sont menacés par l'automatisation que pour celles occupant des postes moins exposés.

Les personnes moyennement qualifiées, qui possèdent un CFC et que les entreprises n'ont guère encouragées professionnellement jusqu'ici, pourront se qualifier grâce à la MEM Passerelle 4.0 pour de nouveaux postes dans l'industrie numérique.



Accord-cadre avec l'UE: le peuple soutient les syndicats

Seuls 20 % des gens se disent satisfaits de l'accord-cadre sous sa forme actuelle.

Il ressort d'une enquête représentative menée par la SonntagsZeitung que l'accord-cadre n'a aucune chance d'aboutir sous sa forme actuelle. Seuls 20 % des enquêtés trouvent qu'on devrait le signer rapidement tel quel. 26 % ne veulent pas entendre parler d'un accord-cadre. Surtout, 41 % des gens attendent du Conseil fédéral qu'il retourne à Bruxelles pour obtenir des améliorations face à l'UE.

Le principal obstacle réside dans les mesures d'accompagnement. Elles visent à mieux protéger la Suisse de la sous-enchère salariale importée de l'étranger. 32 % des enquêtés trouvent que des améliorations en matière de protection des salaires s'imposent lors de nouvelles négociations. 27 % veulent avant tout exclure la reprise de la directive sur la citoyenneté européenne. À moins de l'exclure expressément de l'accord-cadre, la Suisse devrait verser à l'avenir davantage de prestations sociales aux citoyens de l'UE établis sur son territoire. ■

D'où vient le terme «lobbying»?

Alliance contre le stress et le travail gratis

Lobbying vient du latin «lobia», terme désignant le portique du bâtiment où le Sénat romain siégeait, et où les citoyens cherchaient à entrer directement en contact avec les décideurs. En anglais, on a plus tard appelé «lobby» le hall d'entrée d'un hôtel. Selon la légende, le terme «lobbyiste» aurait fait son apparition à l'hôtel Willard à Washington. Les représentants de l'économie hantaien son hall d'entrée pour entrer en contact avec les ministres et les députés de passage. Le président américain Ulysses S. Grant (1822–1885) aurait été le premier à les qualifier de «lobbyistes». ■

Pour en savoir plus sur les lobbyistes d'aujourd'hui: p. 12A

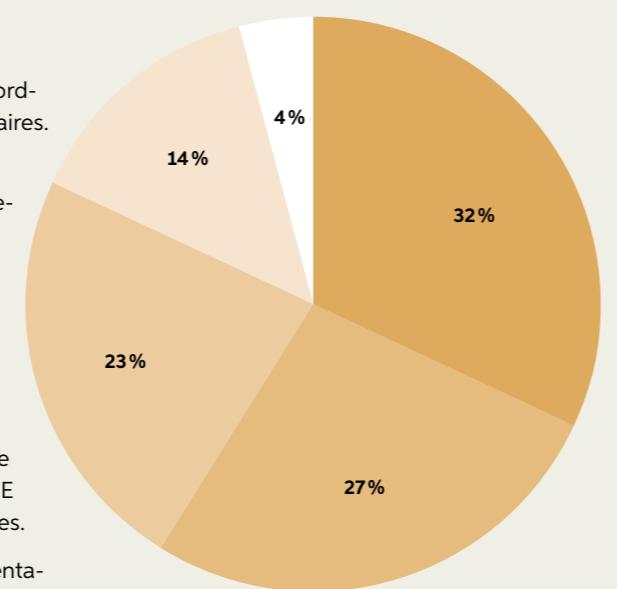
La protection des salaires constitue le problème majeur

Dans quels domaines le Conseil fédéral devrait-il renégocier? La protection des salaires et la directive sur la citoyenneté européenne sont les deux priorités.

Total en pourcent

Source: Tamedia

- Il faut améliorer dans l'accord-cadre la protection des salaires.
- Il faut exclure la reprise de la directive sur la citoyenneté européenne, pour ne pas devoir verser à l'avenir des prestations sociales plus élevées aux citoyens de l'UE établis en Suisse.
- Ne sait pas
- Il faut réduire encore le rôle de la Cour de justice de l'UE dans le règlement des litiges.
- Il faut améliorer la réglementation sur les aides publiques.



Nouveau creusement des écarts de salaire

Le CEO de Roche gagne 257 fois plus que ses ouvriers.

En moyenne, un CEO a gagné en 2018 presque 100x plus que son ouvrier le moins bien payé. Les écarts de salaire se sont encore creusés, comme le révèle la dernière étude d'Unia sur la question.

Beaucoup de salarié-e-s font la grimace à la vue de leur fiche de paie, alors qu'en se frotte les mains dans les cercles dirigeants. En effet, les salaires ont beau stagner en moyenne, les managers se remplissent toujours davantage les poches.

Unia a passé au crible 36 entreprises suisses. Au total, les salaires de leurs CEO se sont élevés en 2018 à 181,8 millions de francs. Les membres des directions ont gagné ensemble pratiquement un milliard de francs. Et la plupart du temps, le fossé salarial s'est accentué l'année dernière.

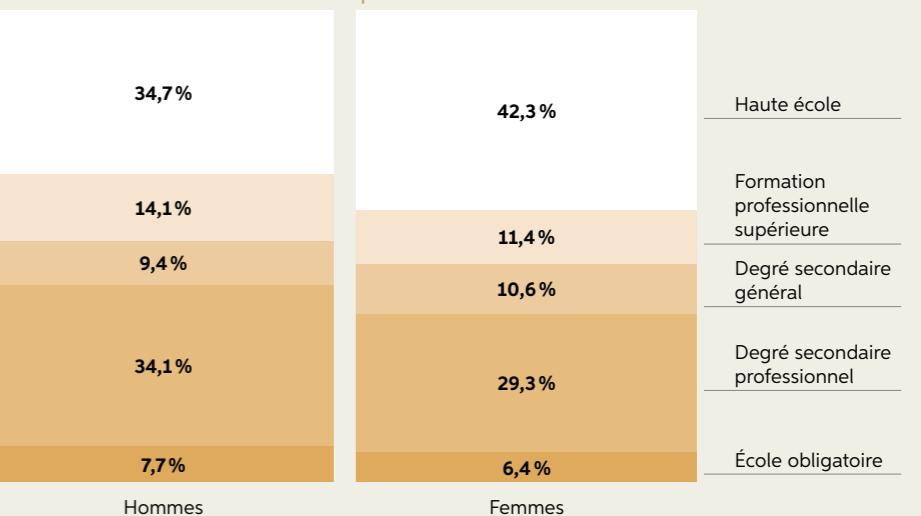
L'évolution est encore plus frappante sur le long terme. Entre 2011 et 2018, les salaires des top managers ont bondi de 19% alors qu'en moyenne, les rémunérations ne progressaient durant cette période que de 4,3% en Suisse. Unia dénonce depuis des années ce creusement

des écarts de salaire. Les rémunérations exorbitantes des managers sont incompréhensibles et injustes, souligne Christian Gusset, responsable de la branche Chimie et pharma d'Unia: «Tout le personnel a droit à une augmentation de salaire, et pas seulement la direction des entreprises». Aussi le syndicat revendique-t-il pour les négociations salariales à venir des hausses substantielles pour tout le monde. ■

Rang	Entreprise	Manager et salaire	Écart salarial
1	Roche	CEO Severin Schwan, 15.65 mio de fr.	1:257
2	UBS	CEO Sergio Ermotti, 14.12 mio de fr.	1:252
3	Credit Suisse	CEO Tidjane Thiam, 12.65 mio de fr.	1:226
4	ABB	CEO Ulrich Spiesshofer, 8.54 mio de fr.	1:199
5	Nestlé	CEO Ulf Mark Schneider, 9.80 mio de fr.	1:188
6	Novartis	CEO Vasant Narasimhan, 9.92 mio de fr.	1:163
7	Zurich	CEO Marco Greco, 8.80 mio de fr.	1:157
8	Swatch	CEO et membre du CA Nick Hayek, 7.43 mio de fr.	1:155
9	UBS	Group Chief Risk Officer Christian Bluhm, 7.95 mio de fr.	1:142
10	UBS	Group General Counsel Markus Diethelm, 7.95 mio de fr.	1:142

Hommes et femmes entre 25 et 34 ans

Source: Office fédéral de la statistique



Comment le niveau de formation plus élevé des femmes se répercute-t-il sur les salaires féminins? Voir p. 8A

Le besoin de rattrapage est bien réel!

Évolution alarmante des salaires en Suisse

L'évolution des salaires en Suisse est inquiétante. En 2018, les rémunérations ont baissé en moyenne de 0,4% en valeur réelle. Autrement dit, les employeurs ont confisqué les fruits de la croissance aux travailleurs/-euses. Alors même que la hausse des loyers et celle des primes des caisses-maladie plombent déjà les budgets des ménages.

Au cours des deux dernières années, les employeurs ont réalisé de juteux profits. Leurs bénéfices nets ont bondi, selon les comptes nationaux, de 113 milliards de francs en 2016 à plus de 124 milliards en 2018. Soit une croissance de presque 10% et qui s'élève encore à 8,3%, après correction du renchérissement. La répartition des richesses s'est donc clairement modifiée, avec un recul de la part du travail au profit du capital.

Le récent durcissement de ton des employeurs aux négociations salariales est inacceptable. L'heure est à de substantielles hausses de salaire, et la croissance doit profiter aux personnes professionnellement actives.

Les salaires négociés dans le cadre des CCT ont fait un peu mieux, tout en laissant à désirer. Ils affichent certes une croissance nominale de 0,9% mais, après déduction du renchérissement (0,9%), la croissance réelle tombe à zéro. Autre aspect dérangeant, la composante générale (0,3%) a été deux fois moins élevée que celle individuelle (0,6%). Or quand les augmentations sont accordées à titre individuel, ce sont surtout les salaires élevés qui en profitent.

Les nouvelles sur le front de l'égalité n'ont rien de réjouissant non plus. Contrairement aux années précédentes, les salaires féminins

ont piétiné en 2018, perpétuant les écarts de rémunération entre femmes et hommes hérités du passé.

Autrement dit, les travailleurs/-euses sont repartis les mains vides, alors même que l'économie était en croissance. L'Institut de recherches économiques BAK Basel a avancé une explication intéressante: la libre circulation des personnes aurait freiné la croissance des salaires. «L'ouverture du marché du travail suisse à l'Europe a affaibli le pouvoir de négociations des travailleurs», a déclaré Martin Eichler, économiste en chef du BAK, lors d'une présentation des prévisions conjoncturelles.

Le débat visait à expliquer une anomalie dans l'évolution du marché du travail. En 2018, l'économie a enregistré une forte croissance, de 2,5%. Le taux de chômage avoisinait 2,6% ces derniers temps. Une telle situation

de haute conjoncture aurait dû être bénéfique au climat de consommation. Or il est resté en berne, comme le révèle l'indice calculé par le SECO. Car les consommateurs restent persuadés que la croissance ne va pas regonfler leur portefeuille.

L'analyse du BAK amène de l'eau au moulin des syndicats, dans l'actuel débat politique sur l'accord-cadre institutionnel. Les syndicats s'étaient farouchement opposés au projet présenté, car il démantelait la protection des salaires.

Pour mémoire, le syndicat Unia appelle depuis des années à améliorer la protection des salaires, dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Les contrôles du marché du travail montrent qu'en moyenne, 20% des entreprises ne respectent pas les dispositions salariales en vigueur. Elles aiment mieux le cas échéant payer des sanctions, car ces dernières sont bien trop clémentes. ■

Évolution des salaires réels (en %) entre 2017 et 2018



Dans l'industrie, seule la branche Chimie et pharma affiche une évolution positive des salaires. La perte de pouvoir d'achat est particulièrement marquée dans la fabrication de produits métalliques, ainsi que dans l'industrie horlogère et l'industrie des machines.

Pour en savoir plus:

Comment se situent les salaires de votre entreprise par rapport à ceux d'autres employeurs? Le calculateur des salaires national d'Unia publié sous www.service-cct.ch vous le dira.



53 %

des femmes gagnent moins de 4000 francs net, et 70% moins de 5000 francs.

19,6 %

C'est ce qu'en moyenne, les femmes ont gagné de moins que leurs collègues masculins en 2016. Soit 1532 francs de salaire en moins, mois par mois. ou sur une base annuelle: les femmes ne reçoivent rien, contrairement aux hommes, pendant 71,5 jours.

657 francs

de cette différence salariale ne sont «pas explicables». Dans l'industrie des machines, ce sont même 964 francs par mois!

21 octobre 2019

Dès ce jour à midi, les femmes travaillent de fait gratuitement, en raison de la discrimination salariale. Il est bien clair qu'elles travaillent toute l'année gratuitement, en se chargeant de la majeure partie du travail non rémunéré. Mais dès cette date, elles cessent d'être payées pour leur activité salariée.



Revendications d'Unia pour l'automne salarial

- Des analyses régulières des salaires et l'élimination des discriminations salariales dans toutes les entreprises
- Augmentons les salaires féminins: les salaires inférieurs à 4000 francs par mois (x13) dans les «métiers féminins», par exemple dans le commerce de détail, dans l'hôtellerie-restauration, la branche du nettoyage ou encore dans les soins, sont inacceptables et doivent être corrigés.
- Le 21 octobre est le «jour de paie des femmes!» La balle est dans le camp des employeurs. Veulent-ils mettre fin au scandale de la discrimination salariale? Ou préfèrent-ils que les femmes cessent réellement de travailler le 21 octobre?

Suites de la grève des femmes

Raphaël Thiémard aux côtés des horlogères qui se battent pour de meilleures conditions de travail



Neuf revendications des travailleuses de l'horlogerie

1 – Des salaires minimums dont tout le monde puisse vivre.

2 – Des salaires féminins plus élevés. Les écarts de salaire brut entre femmes et hommes atteignent 24,8% dans l'industrie horlogère. La moitié de cette différence ne s'explique pas.

3 – Organe de contrôle indépendant, chargé de calculer et corriger les inégalités salariales.

4 – Congé parental à partager entre le père et la mère, en plus du congé de maternité.

5 – Absence de pression pendant la grossesse, et garantie de retrouver son poste après le congé parental ou de maternité.

6 – Soutien financier ou matériel de la prise en charge des enfants.

7 – Travail à temps partiel facilité pour les femmes et les hommes.

8 – Meilleur accès aux postes de cadres ou de direction: les femmes de la branche (44,2% des effectifs) sont bien trop rares à occuper un poste de direction (17,8% des postes).

9 – Politique de tolérance zéro face au sexisme et au harcèlement sexuel, indépendamment de la position hiérarchique de la personne prise en faute: le harcèlement au travail reste tabou, même si c'est une réalité dérangeante.

Conflit social

Raphaël Thiémard a donc appris le métier de paysan – aux journées de travail interminables. Dans le canton de Vaud, la limite fixée dans son contrat d'apprentissage était de 66 heures par semaine. Trouvant que c'était exagéré, le jeune Thiémard avec deux collègues, s'est adressé aux médias. Les tentatives d'intimidation de la chambre cantonale d'agriculture ne lui ont pas fait peur. L'affaire a fait les gros titres. Le jeune paysan s'est alors engagé sur le terrain politique, collectant des signatures pour une pétition adressée au Grand Conseil vaudois.

Douze mois plus tard, la semaine de 55 heures était introduite pour les apprentis paysans du canton de Vaud, accompagnée d'une série d'autres améliorations des conditions de travail.

Chair de poule

«Oli, oli, oli, ola, 14 juin nous y voilà»: l'ambiance qui règne au Sentier (VD), bourgade horlogère de la Vallée du Joux, donne la chair de poule. C'est la pause de midi, en cette journée de grève des femmes. 400 horlogères sont sorties des fabriques environnantes pour une pause prolongée en commun. Un comité d'ouvrières a mobilisé pour cette journée, avec l'aide d'Unia. Et collecté les revendications pour les futures conditions de travail (voir encadré).

«Du respect!»

Quatre ouvrières se succèdent au pupitre. Dont Hanane Faloussi, opératrice en horlogerie et déléguée syndicale, très remontée: «Une femme sur sept en Suisse perd son emploi à son retour de congé maternité. Et combien de femmes ne retrouvent pas leur poste de travail initial après leur congé maternité?»

Premier amour

Un peu à l'écart, parmi le public, un auditeur est particulièrement attentif: Raphaël Thiémard, nouveau secrétaire de la branche Industrie horlogère d'Unia. Car c'est lui qui va devoir exposer à l'association patronale les revendications du terrain.

Son parcours professionnel serait resté un puzzle incomplet, sans son engagement à ce poste en 2018. Les montres mécaniques furent sa première passion. Mais il ne fallait pas compter en faire son métier au début des années 1980, où la crise horlogère faisait encore rage.



Très remontée à la grève des femmes: Hanane Faloussi, horlogère et déléguée syndicale.

travailleuses et les travailleurs profitent encore trop peu. «Les salaires récompensent mal la valeur du travail de qualité suisse», souligne Raphaël Thiémard.

Mandat de négociation

Les choses doivent changer. Raphaël Thiémard sent qu'il bénéficie du soutien des horlogères, et qu'elles ont de grandes attentes. Lui-même en convient: «Ça ne sera pas simple. En dépit des faits, les employeurs persistent à nier le problème des salaires féminins. Et pour améliorer les conditions de travail dans la CCT de l'industrie horlogère, il faudrait que toute la branche fasse preuve d'autant de combativité que les horlogères d'Unia.

Le coup d'envoi de nouvelles négociations générales avec l'association patronale sera donné l'année prochaine. ■



+6,3%

progression des exportations de l'industrie horlogère en 2018, pour un montant total de 21,17 milliards de francs.

57 800 personnes

travaillent dans l'industrie horlogère suisse.

86,5%

de ces personnes profitent des avantages de la CCT d'Unia.

Lobbying en Suisse

*Les élections fédérales approchent.
Il est important de savoir qui défend quels intérêts.*

Que ce soit dit d'emblée: les syndicalistes faisant de la politique sont aussi des lobbyistes. Ils défendent les intérêts des travailleurs/-euses. Mais comme les travailleurs sont également les électeurs (et réciproquement), les syndicalistes actifs en politique défendent les intérêts des personnes ayant voté pour eux.

Comme représentants du peuple, ils forment une minorité au Parlement fédéral. La plupart des parlementaires défendent les intérêts particuliers – de branches d'activité, d'entreprises ou de leurs propriétaires, d'actionnaires. Et se font royalement payer au passage.

Les entreprises industrielles ou du secteur de l'énergie sont très actives dans la défense de leurs intérêts. Elles ont distribué à des parlementaires 169 mandats payés, afin d'obtenir une contrepartie politique. D'où l'importance pour l'électoral de savoir de quels partis proviennent ces «représentants du peuple» vendus: quatre sur cinq proviennent du PLR, de l'UDC ou du PDC.

L'industrie pharmaceutique suisse donne ici le ton. À lui seul, le groupe d'intérêt bâlois «IG Biomedizinische Forschung und Innovation» peut compter sur neuf élus au Conseil national et trois au Conseil des États – autrement dit, ses relations avec le Palais fédéral sont optimales. L'association faîtière Interpharma, dont les principaux sponsors sont Novartis et Roche, dépense chaque année un gros montant à un chiffre en millions pour influencer les décisions se prenant au Palais fédéral.

Transparency International a publié en ce début d'année électorale un rapport complet sur le lobbying en Suisse. On y voit le manque

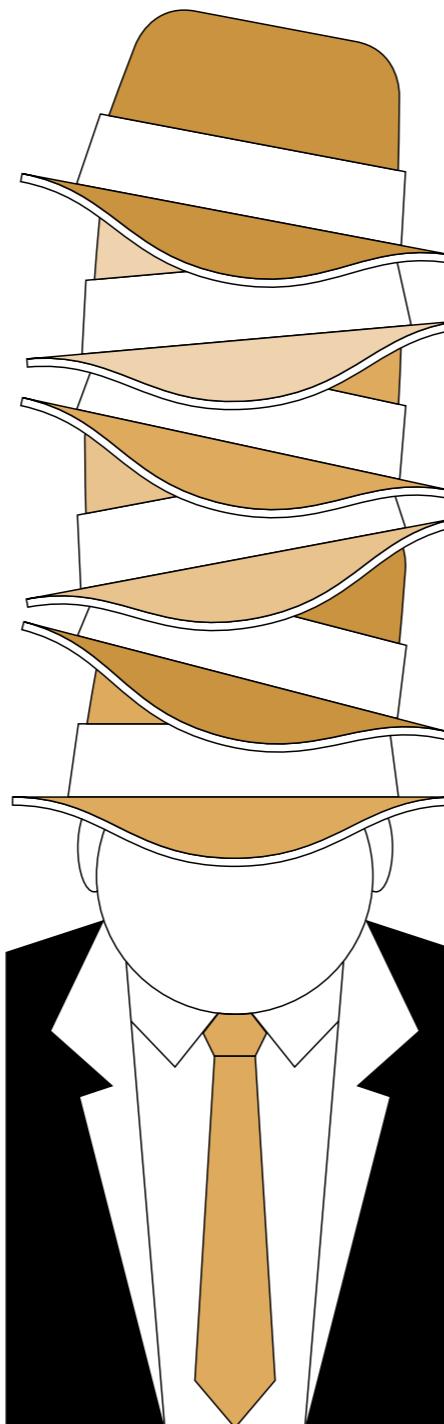
éclatant de transparence et d'intégrité. La Suisse ne se classe qu'en onzième place des 19 pays européens étudiés.

Un lobbying particulièrement soutenu et opaque est déployé en coulisse, en amont des débats politiques – donc dans l'administration fédérale, au sein de groupes informels de membres du Parlement, ou encore en commission. L'administration est ainsi devenue un acteur de premier plan, comme le souligne Transparency. Elle organise le processus législatif et impose déjà sa marque lors des avant-projets de loi.

Dans ce contexte, l'affaire Bruppacher est particulièrement choquante. Le nouveau directeur de Swissmem, l'association patronale de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), travaillait déjà pour Swissmem quand il était secrétaire général du Département fédéral de l'économie, et donc haut fonctionnaire. Il a ainsi transmis à Swissmem des informations confidentielles d'une commission parlementaire. Avec la prière à son futur employeur de modifier une décision négative prise en commission.

Ce faisant, Stefan Bruppacher a violé toute une série de points du code de comportement de l'administration fédérale. Comme l'obligation de se récuser en cas de partialité, ou celle de garder le secret. Selon plusieurs experts, il pourrait s'agir d'une violation du secret de fonction.

Il est symptomatique du manque d'intégrité évoqué plus haut que Stefan Bruppacher, patron de Swissmem, estime ne rien avoir à se reprocher. Il vise désormais à défendre les couleurs du PLR au Conseil national. ■



Les prétendus représentants du peuple portent de nombreuses casquettes.

..... ?

Pour en savoir plus:

Synthèse du rapport de Transparency International: transparency.ch/wp-content/uploads/2019/02/Synthe%CC%80se.pdf

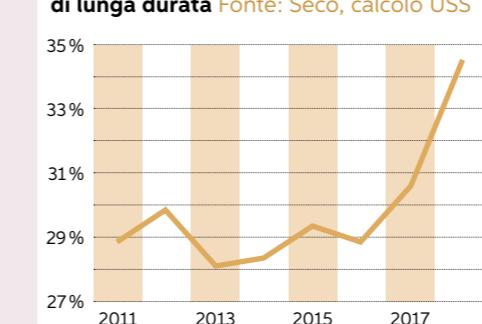
Corruption en Suisse: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806fcedb>



«Conosco molte persone che perdono il lavoro dopo i 50 anni. E quasi nessuno trova un nuovo posto di lavoro.»

Constantin Benoit,
presidente della commissione aziendale,
Constellium AG.

Quota dei lavoratori di età superiore ai 55 anni sul totale dei disoccupati di lunga durata Fonte: Seco, calcolo USS



La difficile situazione dei lavoratori in età avanzata

Le ragioni dei problemi cui si vedono confrontati sul mercato del lavoro.

I: La disoccupazione

Negli ultimi anni, il problema della disoccupazione delle persone in età avanzata rispetto ai più giovani si è ulteriormente insprito. I lavoratori più anziani incontrano difficoltà molto maggiori a trovare un nuovo posto di lavoro rispetto ai più giovani – indipendentemente dalle loro qualifiche o dalle richieste salariali che avanzano. La quota dei lavoratori oltre i 55 anni rispetto a tutti i disoccupati di lunga durata ha subito un'impennata sia nel 2017 che nel 2018. La disoccupazione di lunga durata si sta trasformando sempre più in un problema specifico delle persone più anziane.

II: La discriminazione

Secondo la Segreteria di Stato dell'economia (Seco), il motivo va ricercato nella discriminazione che sempre più spesso le persone in età avanzata subiscono nella ricerca di lavoro. Un numero crescente di aziende si serve di software di reclutamento che scartano sistematicamente i dossier dei candidati più anziani, privandoli così dell'opportunità di essere invitati a un primo colloquio.

III: L'esaurimento del diritto alla disoccupazione

Un disoccupato di oltre 58 anni su due non trova un nuovo posto di lavoro. Dopo due anni di assicurazione contro la disoccupazione e innumerevoli candidature non resta che rivolgersi all'aiuto sociale. È quanto emerge da una recente analisi statistica commissionata dal settimanale «NZZ am Sonntag» all'Ufficio dell'economia e del lavoro (AWA) del Canton Zurigo.

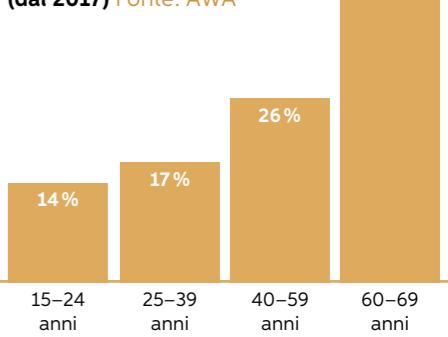
Il 51 % dei disoccupati ultrasessantenni ha esaurito il diritto alla disoccupazione. Nella fascia di età tra i 25 e i 39 anni, la

quota si riduce al 17 % – benché la durata massima del diritto all'indennità di questi ultimi sia di soli 18 mesi. Oltre i 40 anni, la quota delle persone che hanno esaurito il diritto alla disoccupazione si attesta al 26 %.

Tra le persone che dipendono dall'aiuto sociale, le persone tra i 55 e i 64 anni rappresentano il gruppo che ha subito la crescita più rapida. Dal 2010 il loro numero è passato da 17'000 a 27'000 persone, con un aumento di quasi il 60 %. La maggioranza vanta una buona formazione e almeno una qualificazione professionale. Le persone singole hanno diritto alle prestazioni dell'aiuto sociale se la loro sostanza scende al di sotto dei 4000 franchi e l'abitazione di proprietà è stata venduta. In conformità alle direttive COSAS, ottengono 986 franchi al mese in aggiunta all'affitto e all'assicurazione malattia.

Le persone colpite parlano di una «lunga agonia». Riferiscono come la perdita del posto di lavoro sia stata uno shock, ma l'esaurimento del diritto alla disoccupazione un colpo ben più duro: sia sul piano finanziario e sociale che per la salute. ■

Quota delle persone che hanno esaurito il diritto alla disoccupazione secondo la fascia d'età (dal 2017) Fonte: AWA





Protezione delle persone in età avanzata

Unia raggiunge traguardi significativi – sia mediante strumenti politici che attraverso il partenariato sociale.

Le persone che vivono in Svizzera sono particolarmente preoccupate dalla possibilità di perdere il lavoro e di cadere in povertà, come emerge dal barometro delle apprensioni di Credit Suisse.

La paura del declino sociale è fondata. Assistiamo alla trasformazione digitale dell'industria: professioni che fino a ieri esistevano in futuro non saranno più richieste. Da questo cambiamento strutturale sono particolarmente colpite le persone in età avanzata. Sovetente i datori di lavoro scartano gli ultracinquantenni. E chi perde il posto di lavoro a questa età spesso non riesce a trovare un'altra occupazione, cade nella trappola della povertà, deve dare fondo a tutti i risparmi ed è infine costretto a rivolgersi all'aiuto sociale (vedi p. 13A).

Si tratta di una prospettiva allarmante anche per i più giovani.

Unia può imporre misure di protezione agendo sia sul piano politico che attraverso il partenariato sociale. Di recente, il sindacato ha raggiunto traguardi importanti seguendo entrambi i percorsi – a dispetto della strenua opposizione dei datori di lavoro e dei partiti borghesi.

A: Protezione mediante strumenti politici
Grazie alla mediazione della nuova Consigliera federale Karin Keller-Sutter, i datori di lavoro hanno finalmente aderito alla richiesta dei sindacati volta ad imporre una migliore protezione sul piano legale per i lavoratori più anziani. È prevista l'adozione delle seguenti misure:



Cercano soluzioni per contrastare la povertà in età avanzata: la Consigliera federale Keller-Sutter e il responsabile del settore Industria di Unia Corrado Pardini.

1 – Rendite transitorie: Chi ha compiuto i 60 anni e non ha più diritto alla disoccupazione non deve essere costretto a rivolgersi all'aiuto sociale. Il Consiglio federale vuole introdurre una sorta di rendita transitoria, di cui possono beneficiare le persone che dispongono di una sostanza inferiore a 100'000 franchi (per i coniugi 200'000 franchi, proprietà abitativa esclusa) e che hanno versato contributi all'AVS per oltre 20 anni. Vi rientra oltre il 60% delle persone ultrasessantenni che hanno esaurito il diritto all'indennità di disoccupazione. I costi aggiuntivi sono stimati a 95 milioni di franchi all'anno.

2 – Accesso ai programmi occupazionali: Finora, dopo aver esaurito il diritto alla disoccupazione, per due anni non era possibile accedere ai provvedimenti di formazione e di occupazione finanziati dall'assicurazione contro la disoccupazione. La Confederazione intende abrogare questo principio per le persone ultrasessantenni. Darà avvio a un progetto pilota, i cui costi si aggirano intorno ai 14 milioni di franchi all'anno.

3 – Agevolazioni per l'ottenimento di una diploma di tirocinio per i lavoratori non qualificati più anziani: La Confederazione intende ridurre la quota dei lavoratori non qualificati. A tale scopo, vuole agevolare l'ottenimento del

Grazie alle rendite transitorie e alla passerella MEM 4.0 per i lavoratori in età avanzata si aprono nuove prospettive.

B: Protezione attraverso il partenariato sociale

6 – Protezione contro il licenziamento, un esempio: nel Contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria chimica basilese, il settore Industria di Unia è riuscito a imporre una migliore protezione contro il licenziamento per i lavoratori già a partire dai 45 anni.

7 – Perfezionamento professionale, un esempio: il settore Industria di Unia ha sviluppato un progetto che permette ai lavoratori in età adulta di acquisire le necessarie qualifiche per affrontare le nuove sfide nell'industria digitale. Si tratta della cosiddetta passerella MEM 4.0, un programma di riqualifica rivolto agli adulti, che viene ora introdotto nell'industria metalmeccanica ed elettrica. La passerella MEM 4.0 permette agli occupati di rimanere competitivi sul mercato del lavoro. ■



Unia si batte a favore di:

- una migliore protezione contro la disoccupazione: in diversi rami professionali Unia è già riuscita ad ottenere miglioramenti concreti attraverso la conclusione di contratti collettivi di lavoro.
- soluzioni in materia di pensionamento anticipato: il diritto al pensionamento anticipato protegge i lavoratori giunti al termine della carriera professionale dalla disoccupazione e dall'aiuto sociale.
- il potenziamento del perfezionamento professionale: con la digitalizzazione e l'evoluzione tecnologica il mondo del lavoro è in costante trasformazione. Il perfezionamento è dunque una premessa importante per mantenere il proprio posto di lavoro o per trovarne uno nuovo.

L'indebolimento del ceto medio

Due nuovi studi confermano l'importanza della passerella MEM 4.0.

Martin Wörter, professore di economia dell'innovazione presso il Politecnico di Zurigo, ha preso in esame 450 aziende per analizzare l'impatto della digitalizzazione sulla struttura del personale.

Dall'indagine emerge che **l'aumento dei posti di lavoro si limita alle persone altamente qualificate. Per gli altri l'occupazione diminuisce, registrando un calo due volte superiore tra le professioni mediamente qualificate rispetto a quelle poco qualificate.**

L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico OCSE ha esaminato la prassi della formazione continua all'interno delle aziende. **Le opportunità di perfezionamento delle persone con medie o basse qualifiche sono inferiori del 40% rispetto alle persone altamente qualificate. Inoltre, le opportunità di perfezionamento di coloro il cui posto di lavoro è a rischio a causa dell'automazione sono inferiori del 30% rispetto alle opportunità di perfezionamento di coloro che occupano un posto di lavoro meno a rischio.**

Sono in particolare le persone medianamente qualificate, che hanno assolto un tirocinio professionale e che finora hanno potuto beneficiare solo in minima parte delle misure di incentivazione proposte dalle aziende, a qualificarsi per nuovi posti di lavoro nell'industria digitale grazie alla passerella MEM 4.0.

Le 21 octobre est le «jour de paie des femmes». Halte à la discrimination salariale – les employeurs ont des obligations. P. 9A



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
jesus.fernandez@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
alessandro.pelizzari@unia.ch

Unia Région Neuchâtel

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

Unia Région Transjurane

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