Unia Zentralsekretariat
Präsidialsekretariat

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
http://www.unia.ch

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Conférence de presse de l'USS lundi 22 juin 2009

Nous allons au-devant d'un été très chaud.

Von Renzo Ambrosetti, Co-Präsident Unia

La crise fait rage, avec une brutalité que je n'ai encore jamais vécue en 30 ans d'activité professionnelle dans les milieux syndicaux. La crise structurelle des années 70 avait pourtant déjà été violente. Quant à la récession des années 90, elle est restée dans les annales des plus rudes crises auxquelles ait été confrontée l'industrie.
L'industrie, à commencer par l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux, est confrontée à un effondrement de commandes dont l'effet domino dépasse de loin tous les souvenirs des 30 dernières années. L'industrie MEM a supprimé des milliers d'emplois au cours des six derniers mois. En outre, de très nombreuses entreprises recourent au chômage partiel. Sans parler des milliers d'emplois temporaires biffés du jour au lendemain.

La durée de la crise est impossible à estimer et personne ne voit le bout du tunnel.
Cette crise économique est essentiellement due à l'effondrement des marchés financiers, suite aux spéculations financières d'un capitalisme de casino ayant étendu son emprise au monde entier. L'économie réelle a très vite été gagnée et s'est contractée davantage qu'on n'en avait l'habitude. Le plus grave, c'est que nul ne peut prévoir à quelle vitesse l'économie sortira de cette crise.

Le chômage risque de battre des records – et le Conseil fédéral n'intervient pas.
Le taux de chômage prend l'ascenseur. Les chiffres ont été massivement corrigés à la hausse pour 2009 et 2010, dans toutes les prévisions conjoncturelles. Il est déjà question d'un taux de 6% en 2010. Et nul ne sait encore combien de temps la crise durera. Ce qui n'a pas empêché le Conseil fédéral, la semaine dernière, de refuser d'adopter un troisième train de mesures conjoncturelles tenant compte de cette évolution dramatique.

Mise en garde contre un été très chaud, avec des licenciements collectifs, à moins d'un brusque coup de volant.
Selon la dernière enquête réalisée par Adecco, 40% des entreprises songeraient à des licenciements collectifs au cours des prochains mois. Cet indicateur grimpe même à 55% dans l'industrie. Aussi le quotidien patronal romand AGEFI parle-t-il d'un été meurtrier pour l'industrie. Nous craignons en effet que de nombreux patrons n'aient plus de scrupule à licencier à tour de bras. Alors même que ces licenciements seraient évitables.

Le partenariat social menace lui aussi de se disloquer.
La maigre protection légale contre les licenciements, de même que l'absence de plan social obligatoire, ne sont pas les seuls points faibles de la Suisse. De nombreux employeurs ont oublié la finalité du partenariat social, des conventions collectives de travail, des droits collectifs du travail et des droits syndicaux. Deux décennies placées sous le signe de la valeur actionnariale, de la maximisation des rendements, des spéculations boursières et de la cupidité, n'ont pas laissé des traces seulement dans le monde bancaire et dans le capital financier, mais ont également eu des

répercussions sur l'économie productive. Trop de managers méconnaissent les règles du jeu du partenariat social, définies dans les conventions collectives de travail.

Par conséquent, nous appelons tous les employeurs à revenir à la raison: il s'agit de prévenir les licenciements collectifs, surtout en cette période de crise.

- Il ne doit pas y avoir de licenciement collectif sans épuisement préalable des possibilités qu'offre la réduction de l'horaire de travail.
- Il ne doit pas y avoir de licenciement collectif tant que les entreprises distribuent des dividendes et que les salaires de certains managers dépassent le demi million de francs.
- Il ne doit pas y avoir de licenciement collectif tant que les entreprises – qui ont dégagé des bénéfices souvent substantiels au cours des dernières années – disposent des réserves financières requises.

Par conséquent, nous exigeons des procédures de consultation qui ne soient pas qu'une mascarade aux dépens des travailleurs/euses concernés.

- Nous exigeons des employeurs envisageant un licenciement collectif qu'ils ouvrent des procédures de consultation strictement conformes à la loi et aux conventions collectives, mais surtout que ces procédures offrent la chance d'éviter des licenciements et de rechercher sérieusement des alternatives ainsi que de formuler des propositions concrètes.
- L'expérience des derniers mois le montre: en pratique, il s'agit d'exercices alibis dans bien des entreprises, d'une mascarade, avec de fréquentes infractions aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.
- La procédure de consultation exige que toutes les personnes impliquées soient **activement prises en compte** soit, au-delà des représentations élues des travailleurs, tous les employés concernés ainsi que le syndicat comme partie contractante. Il est donc illégal p. ex. d'empêcher la représentation des travailleurs ou le syndicat, en leur faisant signer des déclarations de confidentialité, d'associer activement le personnel concerné à l'élaboration de solutions alternatives pendant la durée de la procédure, comme cela s'est vu dernièrement chez Georg Fischer SA à Schaffhouse ou chez Müller Martini.
- Quand des licenciements collectifs sont imminents, le personnel, les représentants des travailleurs et les syndicats doivent impérativement avoir le droit de jouer un rôle actif dans la procédure de consultation, en vue d'aboutir à de meilleures solutions qu'un licenciement.

Nous exigeons des employeurs qu'ils se montrent beaucoup plus coopératifs quand un licenciement collectif est à craindre. Il ne doit plus y avoir de licenciement avant que de véritables négociations, dans un climat d'ouverture, aient été menées avec les représentations des travailleurs, avec les syndicats et tous les travailleurs concernés, dans le but d'aboutir à des solutions plus intelligentes que des licenciements.

Chaque licenciement est un licenciement de trop – et donne un signal désastreux

Tout renvoi de travailleurs/euses en raison de la crise provoque des tragédies personnelles, mais donne aussi des signaux contreproductifs pour sortir au plus vite de la grave crise actuelle. Il est d'autant plus absurde que le Conseil fédéral, qui du jour au lendemain a pu mettre 68 milliards à disposition de l'UBS, ne veuille toujours pas s'en rendre compte et qu'il ait sèchement refusé mercredi dernier un troisième train de mesures conjoncturelles dont l'urgence se fait pourtant sentir.