

DOSSIER N° 68

---

Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS

## **Négociations conventionnelles et salariales 2009 / 2010**



Dossier N° 68

## **Négociations collectives et salariales 2009 / 2010**

### **Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS**

Mai 2010

Ewald Ackermann

---

## **Table des matières**

<b>1</b>	<b>Négociations conventionnelles .....</b>	<b>5</b>
1.1	Nouvelles (premières) conventions collectives de travail .....	5
1.2	Conventions collectives de travail renouvelées .....	6
1.3	Négociations conventionnelles par thème.....	7
1.4	Bref commentaire par thème .....	8
<b>2</b>	<b>Négociations salariales 2009 / 2010 .....</b>	<b>9</b>
2.1	Accords salariaux 2009 / 2010.....	9
2.2	Bref commentaire.....	15
<b>3</b>	<b>Abréviations utilisées.....</b>	<b>15</b>



Le document que vous tenez en main tente de récapituler les principaux résultats des négociations conventionnelles et salariales de l'an passé. Il se fonde sur une enquête réalisée par l'USS auprès de ses fédérations et ne concerne que les secteurs dans lesquels ces dernières concluent des conventions collectives de travail (CCT). Il a été tenu compte des résultats annoncés avant le 20 février 2010, dans la mesure où ils étaient disponibles.

## **1 Négociations conventionnelles**

### **1.1 Nouvelles (premières) conventions collectives de travail**

Le SEV1, le ssp, Unia, kapers, Communication et comedia ont conclu de nouvelles (premières) CCT. Outre quelques petites CCT régionales concernant des entreprises de transports publics (SEV) et dans le domaine des soins et de la santé (ssp), mentionnons les CCT suivantes :

#### **CCT Presto SA (distribution matinale de journaux; Communication et comedia)**

Cette CCT, qui concerne environ 10 000 personnes, s'appliquera durant 3 ans. Presto SA est une société du groupe Poste, au sein de laquelle ont fusionné d'anciennes entreprises de distribution matinale du « Tages-Anzeiger » et de la « NZZ », ainsi que deux filiales de la Poste. En 2009, les entreprises qui ont précédé Presto SA ont vécu une grève menée par le personnel en vue d'obtenir une amélioration de ses conditions de travail.

Le principal point de cette CCT est la réglementation des salaires. Le salaire horaire négocié est de 18,50 francs ; le 13e mois y est inclus. En plus, un supplément de nuit de 10 % a été convenu. La réglementation des indemnités journalières de maladie ont été améliorées : les personnes concernées toucheront 80 % du salaire moyen sur une durée maximale de 2 ans. Les syndicats jugent cette disposition positive, mais estiment que l'accord salarial conclu est « décevant ».

#### **CCT pour les travailleurs et travailleuses temporaires (Unia)**

Cette CCT a été négociée en 2009 et n'entrera en vigueur qu'une fois étendue (déclarée de force obligatoire). La demande est pendante au Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Mais comme certaines entreprises ont fait recours, ni le moment où la CCT sera étendue, ni le contenu définitif de cette dernière ne sont pour l'heure connus.

#### **Swiss, personnel de cabine engagé sur une durée limitée (kapers)**

La CCT s'appliquera jusqu'à fin 2013. Elle prévoit des hausses automatiques des salaires par année d'ancienneté. Autrefois, le personnel engagé pour une durée limitée recevait le même

---

<sup>1</sup> Pour la signification des abréviations : voir sous 3, en fin du présent *Dossier*.

salaire pendant 5 ans. Désormais, cette limitation dans le temps ne peut même durer que 3 ans au maximum. Ensuite, le contrat doit être transformé en contrat de durée illimitée ; cela, sauf en cas de suppressions d'emplois.

## **1.2 Conventions collectives de travail renouvelées**

Ci-après, vous trouverez une liste des principales CCT renouvelées et une esquisse des principales modifications qu'elles contiennent.

### **1.2.1 Secteur de la Construction et des arts et métiers (Unia)**

- Convention nationale du secteur principal de la construction (CN)

Dans la CN négociée en 2008, après un long conflit, il était prévu que de nouvelles négociations devaient avoir lieu pour réintroduire la partie formation dans le « Parifonds Construction ». Ce domaine sera à nouveau pleinement intégré au Parifonds et acquerra le statut de force obligatoire dès le 1er janvier 2010. La contribution patronale au fonds passera de 0,3 à 0,4 % de la masse salariale. Dans les instances du fonds, une double majorité sera désormais nécessaire (côté employeur(e)s et côté travailleurs/travailleuses). Unia remarque que le climat est devenu nettement plus technique et plus tourné vers la réalisation d'objectifs que l'année précédente.

- CCT de la technique du bâtiment

La nouvelle CCT s'appliquera jusqu'à fin 2012, avec, en option, une prolongation jusqu'à fin 2013. Désormais, les contremaitres et les chefs monteurs lui sont aussi soumis. Si elle était prolongée, il y aurait un jour de congé supplémentaire pour tout le monde dès 2013 (= 5 semaines). En outre, la réglementation concernant les indemnités journalières maladie a été améliorée

- CCT du nettoyage (Suisse alémanique)

La CCT en vigueur a été prolongée jusqu'à fin 2010. Son extension s'applique à toutes les entreprises de 6 employé(e)s et plus.

- Artisanat du métal (Vaud)

La nouvelle CCT prévoit plus de vacances. Désormais, tout le monde a droit à 5 semaines de vacances au moins, de 6 semaines à partir de 56 ans. S'y ajoute un droit à 5 jours de congé payés de formation continue. Autre nouveauté : toutes et tous les apprenti(e)s lui sont soumis et la protection des travailleurs et travailleuses âgés contre le licenciement a été améliorée. Simultanément, on a convenu de conditions appliquées pour la retraite anticipée dès 63 ans.

- Service de l'électricité, Renens

La nouvelle CCT garantit au moins 5 semaines de vacances ; s'y ajoutent 5 jours de congé parental, également en cas d'adoption.

## 1.2.2 Tertiaire

### ■ Hôtellerie-restauration (Unia)

La nouvelle CCT s'applique jusqu'à fin 2013. Elle prévoit plus de contrôles du temps de travail, respectivement que ce dernier soit saisi et, en cas de son non-respect, des sanctions plus sévères. La formation professionnelle initiale et continue y est mieux encouragée. À cet effet, les contributions pour les frais d'application de la CCT ont été augmentées. Un nouveau système de salaires minimums a logiquement été conçu en fonction du niveau de formation. Désormais, tout le monde a droit à 5 semaines de vacances et, dès 2012, le 13e salaire sera généralisé.

### ■ Domaine du ssp et du SEV

Le ssp a renouvelé une bonne vingtaine de CCT dans les domaines du social, des soins et de la santé, des transports suburbains, ainsi que de l'énergie et de la formation/éducation.

Le SEV annonce le renouvellement de toute une série de CCT. Lors de certaines négociations, la question de l'assainissement des caisses de pensions a constitué le principal problème. Il a en outre été convenu de verser des indemnités pour travail de nuit et du dimanche, ainsi que d'augmenter les vacances afin d'améliorer une meilleure prise en compte des besoins de la famille (cf. 1.4.2).

## 1.3 Négociations conventionnelles par thème

L'énumération suivante indique, par thème, les principales modifications négociées l'an dernier – il s'agit généralement d'avancées - ; la majeure partie d'entre elle a été réalisée dans le cadre de négociations conventionnelles, l'autre lors de négociations salariales qui ne se sont pas limitées aux seuls aspects pécuniaires.

### 1.3.1 Fixation des salaires

Dans l'hôtellerie-restauration, le système salarial appliqué est logiquement conçu en fonction du niveau de formation.

### 1.3.2 Égalité des sexes, compatibilité profession/famille

Dans les CCT suivantes, respectivement les accords conclus dans le cadre de négociations salariales, des réglementations sur ces questions ont été améliorées.

Hôtellerie-restauration (Unia) : le congé de paternité passe à 3 jours contre 1 auparavant.

Transports Morges-Bière-Cossonay (SEV) : le congé de paternité passe à 5 jours payés et l'adoption donne droit à 1 mois de congé de maternité.

Travys (transports publics du Jura vaudois, SEV) : le congé de paternité passe à 5 jours et l'adoption donne droit à 1 mois de congé de maternité.

Chemins de fer du Jura (SEV) : le congé de maternité passe à 16 semaines.

### 1.3.3 Vacances/jours fériés

Les CCT renouvelées prévoient fréquemment des améliorations au chapitre des vacances.

Hôtellerie-restauration : 5 semaines pour tout le monde contre 4 auparavant

Transports Morges-Bière-Cossonay : 1 jour de congé en plus pour tout le monde et 1 semaine de plus après 20, respectivement 40 années d'ancienneté

Travys : 3 jours de plus pour tout le monde

Chemins de fer du Jura : 1 jour de plus pour tout le monde

Métal-Vaud : 5 semaines pour tout le monde ; 6 semaines dès 56 ans

Service de l'électricité (Renens, Vaud) : 5 semaines pour tout le monde

### 1.3.4 Congé de formation

Dans la CCT de l'hôtellerie-restauration, la formation professionnelle initiale et continue sera désormais bien mieux encouragée que par le passé. Les frais de cours et d'examen seront pris en charge par un fonds conventionnel. Ce dernier payera aussi un salaire de remplacement (80 %) aux personnes en formation. Les contributions à ce fonds passeront de 48 à 89 francs par an.

Transports Morges-Bière-Cossonay : le congé payé pour exercice d'un mandat syndical ou politique passera de 7 à 10 jours.

### 1.3.5 Réduction du temps de travail

Rien à signaler

### 1.3.6 Horaires de travail irréguliers

Certaines CCT renouvelées, des transports publics, prévoient désormais des indemnités pour le travail de nuit et du dimanche, ainsi que pour les repas en cas de travail par équipe.

### 1.3.7 Protection contre les licenciements

La protection contre les licenciements a été améliorée dans les CCT de Travys et des Transports Morges-Bière-Cossonay pour les représentant(e)s syndicaux ; la protection des travailleurs et travailleuses âgés a été améliorée dans celle de Métal-Vaud.

## 1.4 Bref commentaire par thème

De ce point de vue, il apparaît que des améliorations ont été, de manière générale, obtenues surtout dans un seul domaine, celui des vacances. La prolongation de ces dernières est une tendance observée depuis plusieurs années. Elle signale que les améliorations des conditions de travail prennent fréquemment la forme d'une meilleure qualité de vie, à savoir que les gens souhaitent pouvoir mieux maîtriser leur temps.

## 2 Négociations salariales 2009 / 2010

### 2.1 Accords salariaux 2009 / 2010

Branche / entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs	Commentaire / autre
<b>SERVICES (Unia)</b>		
Coop	-- Fr. 40.- jusqu'à un salaire mensuel de Fr. 4500.- - 0.75 % dès un salaire mensuel de Fr. 4500.-	- (moyenne = 1 %) - + Fr. 100.- /mois (moyenne = 2,5 %) ; augmentation des salaires minimums
Hôtellerie-restauration	Rien de changé par rapport à 2009	Meilleur soutien de la formation initiale/continue ; 5 semaines de vacances pour tout le monde ; 3 jours de congé de paternité
Lidl	5 % de la masse salariale	De Fr. 100.- à Fr. 250.-/mois d'augmentation des salaires minimums
Sécurité privée	1,4 % (en moyenne)	Fr. 500.-/an d'augmentation des salaires minimums
Securitas	1 %	Augm. corresp. des salaires minimums
Nettoyage (Suisse alémanique)		2 % d'augm. des salaires minimums
Nettoyage (Suisse romande)		De 1,25 % à 1,55 % d'augmentation des salaires minimums
<b>SECTEUR DE LA CONSTRUCTION (Unia)</b>		
Secteur principal de la construction	- 1 % d'augmentation générale - + Fr. 1.- /jour pour le repas de midi	Cela représente une augmentation de Fr. 70.- à Fr. 80.-/mois
Construction des voies ferrées	1 % d'augmentation générale	
<b>SECOND ŒUVRE (Unia)</b>		
Second œuvre (Suisse romande)	De Fr. 0,20 à Fr. 0,30/heure selon la catégorie	
Construction en bois (Suisse alémanique et Tessin)	- 1,5 % via le passage à une classe de salaire supérieure (70 % des salarié(e)s)	1 % d'augm. des salaires minimums

<b>Branche / entreprise (syndicat)</b>	<b>Augmentation des salaires effectifs</b>	<b>Commentaire / autre</b>
Secteur de l'isolation (sauf GE, VD, VS)	Fr. 30.-/mois (0,6 % d'augmentation générale)	Fr. 50.-/mois d'augmentation des salaires minimums pour les plus de 25 ans Fr. 75.-/mois d'augmentation des salaires minimums pour les plus de 30 ans
Tuileries-briqueteries (sauf TI)	Fr. 30.- d'augmentation générale	Fr. 50.- pour les salaires minimums
Industrie des produits en béton	0,2 % d'augm. individuelle et 0,3 % d'augm. gén.	
installation électrique et de l'installation de télécommunication (sauf VS et GE)	1 %	
Techniques du bâtiment (sauf GE, VD, VS)	0,5% d'augmentation individuelle	
Artisanat du métal (sauf VS, VD et GE pour des secteurs de la serrurerie et de la construction métallique, ainsi que la construction en acier)	Fr. 300.- (versement unique)	Fr. 100.- d'augmentation des salaires minimums
Construction métallique, Genève		1 % pour les salaires minimums ; introduction du 13e mois par étapes ; soumissions des apprenti(e)s à la CCT
Toitures et façades (sauf VD et GE)	1 %	
Menuiserie (Suisse alémanique)	Aucun résultat obtenu	Rejeté par la conférence professionnelle d'Unia
Articles en bois	Aucun résultat obtenu	
Marbre et granit (Suisse alémanique)	Fr. 30.- d'augmentation générale	Fr. 30.- d'augm. des salaires minimums
Paysagistes, Vaud	Fr. 37.- d'augmentation générale	Augmentation correspondante des salaires minimums
Agriculture, Genève	Fr. 20.- d'augmentation générale	Augmentation correspondante des salaires minimums
Industrie de la carrosserie (Suisse alémanique + GE)	0,5 % d'augmentation générale jusqu'à un salaire mensuel de Fr. 5500.-	Amélioration des salaires minimums
<b>INDUSTRIE (Unia)</b>		
Elektro Burkhalter AG	- Fr. 120.- jusqu'à un salaire mensuel de Fr. 6000.- - 1% d'augm individuelle pour les salaires supérieurs à Fr. 6000.-	

Branche / entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs	Commentaire / autre
Biral AG, Münsingen	- Fr. 50.- d'augm. générale (= de 1 % à 1,3 %) - versement unique de 2,3% de la masse salariale	
Holcim	1 % (0,75 % d'augm. gén. + 0,25 % d'augm. ind.) prime de Fr. 1000.-	
Industrie du bois	Versement unique de Fr. 325.-	
Johnson Control	1,3 % d'augmentation individuelle	1 % d'augm. pour chaque plage salariale
Kuhn Rikon	Les cotisations au 2e pilier des 3 premiers mois (env. Fr. 1000.-) sont prises en charge par l'employeur (prime unique)	
Siemens, Zoug	- 0,3 % d'augmentation individuelle - Fr. 500.- de prime générale (0,4 % du revenu annuel)	
Siemens, Zurich	Fr. 700.- de bonus pour tout le monde	
Sulzer, Winterthour	0,5 %	
Stadler, Bienne	Fr. 70.-	+prime de Noël de Fr. 300.-
Alcan, Kreuzlingen	1,5 %	
MAN Turbo, Zurich	0,6 % d'augmentation individuelle	Bonus de 60 % d'un salaire mensuel
Netstal Maschinen, Näfels	0,5 % d'augmentation individuelle	
Schäublin, Delémont	2 % d'augmentation individuelle	
Bombardier, Villeneuve	1 % d'augmentation individuelle	
Heraeus Materials, Yverdon	3,2 d'augm. indiv. et Fr. 50.- d'augm. gén.	Bonus de Fr. 200.- à Fr. 700.- au mérite
Rieter, Winterthour	Fr. 1000.- Bonus	
Sulzer, Winterthour	0,5 % d'augmentation individuelle	
Quelques autres entreprises industrielles (dont Georg Fischer ; Union des industries textiles suisse ; Swiss Steel ; sia Abrasives ; Nyco ; Aebi, Berthoud ; Schneeberger, Roggwil ; Afeg, Huttwil ; Ammann, Langenthal ; industrie de l'ameublement)	Aucun résultat obtenu	

Branche / entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs	Commentaire / autre
<b>INDUSTRIE CHIMIQUE (Unia)</b>		
Roche (Pharma)	Fr. 65.- au moins pour les salaires augmentés (1,3 % d'augm. indiv.)	
Groupe SI	- 2 % (dont 1,33 % d'augm. ind et 0,67% d'augm. gén.) - Fr. 50.- au moins sous la forme de primes de caisse-maladie	
<b>INDUSTRIE HORLOGÈRE (Unia)</b>		
	Seule la compensation du renchérissement est négociée chaque année.	Fr. 100.- d'augmentation des salaires minimums
<b>INDUSTRIES ALIMENTAIRES, DES BOISSONS ET DU TABAC (Unia)</b>		
Camille Bloch	De Fr. 30.- à Fr. 50.- d'augmentation individuelle selon la catégorie	0,5 % de paiements de rattrapage
Crema	Aucun accord	Probablement 0,5 % de la masse salariale pour des adaptations ponctuelles
Feldschlösschen	0,5 % d'augmentation individuelle Socle d'au moins Fr. 25.-/mois	Fr. 50.- d'augmentation des salaires minimums, qui passent à Fr. 3950.-
Fenaco (industrie alimentaire)	- Fr. 50.- d'augm. gén. jusqu'à un salaire de Fr. 4700.- (+1 % d'augm. gén.) - 0,5 % du revenu annuel individuel Total : 1,5 %	Fr. 100.- d'augmentation des salaires minimums, qui passent à Fr. 3700.-
Lindt & Sprüngli	De 1 % à 1,5 %	
Nestlé Waters	- Fr. 30.- d'augmentation générale - Fr. 520.- de prime pour tout le monde	
Nestlé, Bâle (Thomi & Franck)	0,95 % d'augmentation individuelle	Avantages pour les femmes
Union des fabricants de cigares de la Suisse centrale, Villilger (UCI-FA)	- Fr. 30.- (0,75% d'augmentation générale)	Augmentation des salaires minimums, qui passent à Fr. 3500.-
Sucrierie, Aarberg	1 %	

Branche / entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs	Commentaire / autre
<b>AUTRES SERVICES</b>		
Banques (ASEB)	Estimation du syndicat : 1 % d'augmentation individuelle en moyenne (accords d'entreprise)	
Payot (comedia)	Fr. 50.- d'augmentation générale	- Fr. 40.- d'augmentation sur les salaires minimums - de 2,6 à 4.1 % pour les apprenti(e)s
Librairie, Suisse alémanique (comedia)	Échec des négociations	
Librairie, Suisse romande (comedia)	Échec des négociations	
Elvetino (SEV/Unia)	1,9 %	
<b>POUVOIRS PUBLICS ET COMMUNICATIONS</b>		
Confédération (CNPC)	0,6 %	+ hausses voulues par le système salarial
SBB (SEV)	Total 1,3 % (0,5 % d'augmentation générale (+ prime unique de Fr. 650.-))	Décision du tribunal arbitral
Entreprises de transports publics (SEV)	70 négociations salariales menées : la plupart des accords se situent entre 0,5 à 1 % ; fréquentes améliorations des suppl. pour travail de nuit	Là où aucune hausse n'a été obtenue, l'employeur a souvent fourni des contrib. suppl. pour assainir la caisse de pensions
Poste (Communication)	0,7 % d'augm. gén. et 0,8 % d'augm. indiv.	Prise en charge par la Poste de 1 % de la part employé(e)s à l'assainissement de la caisse de pensions
Swisscom (Communication)	0,5 % d'augm. gén. et 0,8 % d'augm. indiv.	
Cablecom (Communication)	1 % d'augm. gén. et 0,3 % d'augm. indiv.	
Sunrise et Orange	1,5 % d'augm. indiv. dans chaque entreprise	Pas de négociations salariales
<b>Cantons (ssp)</b>		
AG, AR, LU	0,5 %	LU : pour assainiss. caisse de pensions
BE, TG	1 %	
BL, BS, FR, JU, VD	Uniquement passage à l'échelon supérieur	

<b>Branche / entreprise (syndicat)</b>	<b>Augmentation des salaires effectifs</b>	<b>Commentaire / autre</b>
NE	Aucun résultat obtenu	
SG	1,5 % passage à l'échelon supérieur	
SH	0,7 %	
SO	3,5 %	
ZH	0,8 % d'augmentation individuelle	
<b>Villes (ssp)</b>		
Zurich	1,2 % ind.	Compensation automatique du renchérissement au 1.4.2010
St-Gall	1.2%	
Production/distribution d'énergie (ssp)	La plupart des accords entre 1,5 à 1,7 %	
Trafic aérien (ssp)	Dans une large mesure, aucun résultat obtenu, mais la plupart du temps octroi du passage à l'échelon supérieur prévu dans la CCT	

## 2.2 Bref commentaire

On peut dire des accords salariaux conclus qu'ils sont en demi-teinte. À côté de quelques accords « bons » et de très nombreux autres « acceptables », il y en a d'insatisfaisants. En font en premier lieu partie les négociations qui n'ont débouché sur rien dans quelques entreprises industrielles et une partie des arts et métiers. De manière générale, les résultats ont été d'autant plus décevants que les accords ont été conclus tardivement. Cela n'est pas imputable uniquement à la mauvaise marche des affaires, mais aussi à l'incidence psychologique de la crise. Plus celle-ci a progressé, plus les employeurs ont eu une attitude de « refus à titre préventif » et les travailleurs et travailleuses une attitude de retenue.

À tout le moins dans le domaine des salaires minimums, on peut constater que les syndicats sont à nouveau parvenus à obtenir des améliorations parfois importantes.

## 3 Abréviations utilisées

Syndicats :

ASEB	Association suisse des employés de banque
comedia :	Le syndicat des médias
Communication :	Syndicat de la Communication
CNPC	Communauté de négociation du personnel de la Confédération
SEV:	Syndicat du personnel des transports
ssp:	Syndicat suisse des services publics
kapers:	Personnel de cabine et trafic aérien

**Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:****Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :**

- 39 Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006 / *Les choses ne changent pas toutes seules, mai 2006*
- 40 Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohngleichheit jetzt. / *Le travail est fait, le salaire est au rabais - Égalité des salaires maintenant ! Mai 2006*
- 41 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2005. August 2006. / *L'évolution des effectifs des syndicats en 2005, août 2006*
- 42 JA zum Familienzulagengesetz am 26. November 2006, September 2006 / *OUI à la Loi sur les allocations familiales le 26 novembre 2006, septembre 2006*
- 43 Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006/ *Dossier des discours du Congrès du 125e anniversaire de l'USS, octobre 2006*
- 44 Argumentarium Osteuropa, Oktober 2006 / *Argumentaire : Loi fédérale sur la coopération avec l'Europe de l'Est, octobre 2006*
- 45 JA zur sozialen Einheitskrankenkasse am 11. März 2007
- 46 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006/2007 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2007 / *Négociations conventionnelles et salariales 2006/2007, mars 2007*
- 47 Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007, April 2007 / *Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse, avril 2007*
- 48 Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007– *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007*
- 49 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
- 50 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
- 51 Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / *Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008*
- 52 SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / *Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*
- 53 Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / *L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007*
- 54 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008  
*Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008*
- 55 Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008. *Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.*
- 56 Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, *avec résumé en français.*
- 57 Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, *avec résumé en français.*
- 58 Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008.  
*Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.*
- 59 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
- 60 Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat, Juli 2008
- 61 Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo. Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
- 62 Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / *Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
- 63 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
- 64 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009  
*Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009*
- 65 Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
- 66 Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, *avec résumé en français.*
- 67 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2008, September 2009; *Évolution des effectifs syndicaux en 2008, septembre 2009.*
- 68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2010.  
*Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).  
Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02  
oder per e-mail: [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02  
ou par e-mail : [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

Ich bestelle folgendes Dossier:

Nr. / N° .....Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_

Je commande les Dossiers suivants:

Nr. / N° .....Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_

Nr. / N° .....Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_

Name, Vorname / Nom, Prénom: \_\_\_\_\_

Strasse / Rue: \_\_\_\_\_

Ort / Localité: \_\_\_\_\_