

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

## **Négociations conventionnelles et salariales 2014/2015**



## Sommaire

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <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.....             | 5         |
| 1.3      | Conventions collectives de travail sous l'angle thématique..... | 7         |
| 1.4      | Bref commentaire d'un point de vue thématique.....              | 9         |
| <b>2</b> | <b>Négociations salariales 2014/2015</b> .....                  | <b>11</b> |
| 2.1      | Accords salariaux 2014/2015.....                                | 11        |
| 2.2      | Bref commentaire.....   | 17        |
|          | <b>Abréviations utilisées</b> .....                             | <b>17</b> |



Le présent document récapitule les principaux résultats des négociations conventionnelles et salariales de l'an dernier. Il se fonde sur une enquête réalisée par l'USS auprès de ses syndicats et ne concerne que les secteurs où ces derniers concluent des conventions collectives de travail (CCT). Il a été tenu compte des résultats disponibles communiqués jusqu'à fin février 2015.

## 1 Négociations conventionnelles

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

#### **CCT pour la navigation sur les lacs de Neuchâtel et de Morat**

Pour la première fois, le SEV<sup>1</sup> conclut une CCT avec la Société de navigation Lacs de Neuchâtel et Morat SA. Elle est entrée rétroactivement en vigueur début 2015. Le système des salaires a été réaménagé, ce qui a entraîné une hausse de 2,2 % de la masse salariale.

Syndicom a entrepris les premières démarches pour conclure une CCT avec l'entreprise de distribution schaffhouseoise de journaux et colis Schazo AG sur le modèle de la CCT de Presto (entreprise privée de distribution de journaux).

### 1.2 Conventions collectives de travail renouvelées

Ci-après, nous dressons la liste des principales CCT renouvelées en esquissant brièvement les principaux changements qu'elles contiennent.

#### **CCT des CFF et de CFF Cargo**

La CCT renouvelée par le SEV s'applique à 95 % des employé(e)s (les 5 % de cadres peuvent être engagés sur la base de contrats conclus sur la base du Code des obligations). Cette CCT est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et court jusqu'à fin 2018. Les partenaires sociaux ont convenu d'une hausse des moyens prévus pour l'évolution des salaires, d'une unification des allocations pour le travail du dimanche qui seront aussi progressivement augmentées, de nouveaux modèles de retraite et une réglementation destinée aux collaborateurs et collaboratrices temporaires.

#### **CCT de La Poste 2016**

La nouvelle CCT de La Poste (2016) désormais prête est actuellement soumise à l'appréciation des membres et instances du syndicat. Les décisions sont attendues pour fin avril. Pour cette raison, on trouvera ci-après le jugement provisoire de Syndicom à son sujet : la revendication centrale « Tout le monde sous un même toit » a été satisfaite. Si chacune des trois sociétés du groupe (Poste CH SA, CarPostal Suisse SA et PostFinance SA) aura une nouvelle CCT, ses points essentiels seront toutefois réglés dans une CCT faïtière. Cette CCT s'appliquera à la plupart des employé(e)s des trois sociétés. Les personnes en formation et les auxiliaires lui seront désormais aussi soumis. En outre, les collaboratrices et collaborateurs des entrepreneurs privés de CarPostal seront à l'avenir mis sur pied d'égalité avec ceux de PostAuto. Un démantèlement des salaires et des conditions de travail a pu être empêché. À l'avenir, la plupart des allocations seront également assurées dans la caisse de pensions de La Poste et deviendront ainsi formatrices de rentes.

---

<sup>1</sup> Le nom complet des syndicats est donné à la fin du document.

### **CCT de la location de services (travail temporaire)**

Les négociations pour le renouvellement de cette CCT sont terminées, mais leurs résultats doivent encore être ratifiés par les instances des partenaires sociaux. La nouvelle CCT ne devrait entrer en vigueur qu'au courant de 2016. Nous ne pourrions nous prononcer sur ses dispositions que l'année prochaine.

### **CCT pour la branche privée de la sécurité**

La nouvelle CCT négociée par Unia concerne 12 000 salarié(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et s'appliquera jusqu'à fin 2016. Une demande d'extension du champ d'application de la CCT a été faite auprès du Conseil fédéral.

### **CCT Métal-Vaud**

Cette CCT renouvelée par Unia prévoit en particulier la mise sur pied d'égalité du personnel temporaire et du personnel fixe.

### **CCT du personnel des institutions de la petite enfance du canton de Genève**

Cette CCT est renégociée d'année en année. Le SIT annonce des succès en matière de salaire, notamment un réaménagement de l'échelle des traitements. Le SIT a également renouvelé une CCT conclue avec une entreprise du même secteur, se rapprochant par là un peu plus d'une harmonisation avec la CCT susmentionnée.

### **« Lidl-CCT »**

La CCT renouvelée par Syna et la SEC (sans Unia) s'appliquera pendant quatre ans. Les principaux résultats obtenus sont : 16 semaines de congé de maternité payées à 100 % et 2 semaines de congé de paternité.

### **CCT de Swissport**

Fin février 2015, le ssp a signé une CCT avec Swissport (aéroport de Cointrin), après de laborieuses discussions et une grève d'avertissement de trois heures largement suivie par le personnel. L'employeur avait voulu dégrader massivement la CCT qui arrivait à échéance à fin février. Mais, grâce à l'opposition manifestée par le personnel, il a finalement renoncé à son exigence d'une réduction des cotisations patronales au 2<sup>e</sup> pilier et à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, ainsi que d'une flexibilisation encore plus poussée des horaires de travail. Il a aussi été convenu que les grévistes recevraient leur salaire pour la durée du débrayage. L'accord conclu prévoit également que la CCT en vigueur s'appliquera jusqu'à fin 2016 (avec gel des salaires depuis janvier 2016). Les échelons de salaire prévus sont garantis et une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie est introduite pour les auxiliaires.

### **CCT de tpc**

La nouvelle CCT conclue par le SSM et tpc, filiale de la SSR pour la production audiovisuelle en Suisse alémanique, s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et échoira fin 2016. Elle se prolongera ensuite automatiquement si elle n'est pas dénoncée. Désormais, le travail supplémentaire sera traité conformément à la loi.

### **CCT du commerce de détail de la commune de Nyon**

Cette CCT, qui est entrée en vigueur en 2011 et dont le champ d'application a été étendu la même année a été prolongée telle quelle d'une année (fin 2016). La pierre d'achoppement des négociations qui suivront pour son renouvellement est la question des ventes du soir (période de Noël).

Unia a aussi renouvelé les CCT du **secteur du verre de Berne** et des **ramoneurs de Zurich** (les deux : du 1.1.2015 à fin 2015). En ce qui concerne les conventions d'entreprise importantes, Unia a renouvelé les CCT suivantes :

- Cremo (du 1.7.2014 au 30.6.2017),
- Feldschlösschen (600 travailleurs/travailleuses concernés ; du 1.7.2014 à fin 2015),
- Philip Morris (500 travailleurs/travailleuses concernés ; du 1.1.2015 au 30.6.2017),
- Belimed Sauter (300 travailleurs/travailleuses concernés ; du 1.7.2014 à fin 2019),
- BASF (du 1.7.2015 à fin 2016).

### **1.3 Conventions collectives de travail sous l'angle thématique**

#### **Salaires**

*CFF et CFF Cargo* : l'entreprise s'engage à mettre chaque année au moins 0,8 % de la masse salariale pour l'évolution individuelle des salaires ; prise en compte de l'indice des primes d'assurance-maladie lors des négociations salariales annuelles.

*Branche privée de la sécurité* : nouveaux salaires minimums et catégorisation simplifiée des salaires

*Cremo* : augmentation de 50 francs

*Philip Morris* : désormais, l'employeur prend 100 francs à sa charge concernant les primes des caisses maladie.

*Belimed Sauter* : introduction de salaires minimums (au moins 4 000 francs par mois)

*tpc* : nouveau salaire minimum de 4 000 francs par mois (avant : 3 500) ; seuil pour les salaires de départ amélioré : 75 % du salaire de référence (avant : 70 %)

#### **Égalité des sexes/compatibilité famille-profession**

*Feldschlösschen* : l'aménagement des conditions de travail tient mieux compte des besoins des collaborateurs et collaboratrices ayant des obligations familiales et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

*Belimed Sauter* : la commission du personnel a le droit de contrôler s'il y a égalité de salaire entre les femmes et les hommes et a un droit de regard sur le barème des salaires.

#### **Congé de maternité, congé de paternité**

Des améliorations ont été obtenues dans les CCT suivantes :

*CFF et CFF Cargo* : le congé de maternité est désormais de 18 semaines (avant : 17 semaines), celui de paternité de 10 jours (avant : 5 jours), comme celui d'adoption.

*Cremo* : le nouveau congé de paternité est de 10 jours (avant : 5 jours).

*Feldschlösschen* : le nouveau congé de paternité est de 3 jours (avant : 2 jours).

*Belimed Sauter* : le congé de maternité est prolongé de 2 semaines, celui de paternité de 4 jours (avant : 5 jours) ; introduction de nouvelles possibilités de prolongation non payée (au maximum 8 semaines).

*Ramoneurs de Zurich* : le congé de maternité est prolongé de 2 semaines (16 semaines payées à 80 %).

*Lidl* : le nouveau congé de maternité est de 16 semaines payées à 100 %, celui de paternité, payé, de 10 jours (avant : 5 jours).

*tpc* : le congé de paternité passe à 10 jours payés (avant : 5 jours).

### **Vacances**

*Cremo* : prolongation de 2 ou 3 jours selon l'âge

*Belimed Sauter* : désormais 7 semaines pour les apprenti(e)s

*Lidl* : désormais 7 semaines pour les plus de 60 ans

### **Horaires de travail irréguliers**

*CFF et CFF Cargo* : unification des allocations pour travail du dimanche à 15 francs de l'heure, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; augmentation à 16 francs de l'heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017

*Cremo* : augmentation de 100 francs pour le service de piquet (nouveau : 200 francs par semaine)

*tpc* : supplément de temps de 25 % pour les productions de longue durée (avant : 20 %) et hausse du nombre des week-ends libres (de 24 à 29) pour l'ensemble du personnel, sauf celui du département des sports où ce nombre reste fixé à 16 ; relèvement des suppléments de salaire pour le travail de nuit et du soir

### **Protection contre le licenciement**

*Belimed Sauter* : amélioration de la protection contre le licenciement des membres de la commission du personnel.

*tpc* : prolongation de six mois des délais de licenciement pour les président(e)s et vice-président(e)s des groupes du SSM.

### **Emplois temporaires/emplois fixes**

*CFF et CFF Cargo* : il a été convenu que la part des temporaires ne doit pas dépasser de plus de 4 % celle des emplois fixes ; si un engagement temporaire dure plus de quatre ans, l'entreprise doit proposer un emploi fixe ; un délai transitoire de deux ans a été prévu jusqu'à l'application intégrale de l'accord.

« *Métal-Vaud* » : la CCT prévoit l'égalité de traitement entre le personnel temporaire et le personnel fixe ; pour le personnel temporaire, cela aura pour conséquence une amélioration des indemnités pour frais de déplacement (« indemnités kilométriques ») et de repas.

*Belimed Sauter* : la CCT s'applique désormais aussi aux temporaires et aux personnes en formation.

*Feldschlösschen* : la CCT s'applique désormais aussi aux employé(e)s qui sont au bénéfice d'un contrat à durée déterminée.



## Retraite anticipée

*CFF et CFF Cargo* : quatre nouveaux modèles de retraite ont été convenus :

- modèle Valida: retraite anticipée pour les groupes professionnels avec des tâches particulièrement difficiles physiquement et un niveau salarial bas ; réduction de l'horaire de travail au plus tôt dès 60 ans et possibilité d'une retraite anticipée deux ans avant l'âge ordinaire (dès mai 2016) ; 5 500 personnes concernées ;
- modèle Priora : retraite anticipée pour les groupes professionnels avec des fortes charges de travail physique ou un niveau salarial bas ; départ à la retraite anticipée – partielle ou non – au plus tôt trois ans avant l'âge ordinaire de la retraite et financement de la rente-pont à hauteur de 80 % par les CFF ; 10 000 personnes concernées ;
- modèle Activa : possibilité de baisser son temps de travail au plus tôt à 60 ans et de travailler au maximum trois ans après l'âge ordinaire de la retraite ;
- modèle Flexa : possibilité pour tout le personnel d'une épargne individuelle avec des éléments en temps et en argent qui pourront être retirés ultérieurement sous forme de temps (p. ex. congés sabbatiques, préretraite flexible).

« *Métal-Vaud* » : le modèle de retraite anticipée déjà convenu est étendu à l'ensemble des personnes soumises à la CCT.

*tpc* : la retraite peut désormais être prise dès 58 ans (avant : 60).

## Cautions

Nouvel accord dans les CCT de la branche privée de la sécurité de « Métal-Vaud »

## Droits syndicaux et participation du personnel

*Feldschlösschen* : nouvelle définition détaillée des droits de participation et de codécision de la commission d'entreprise relativement à l'aménagement du travail en équipe, de la protection de la santé et de la formation continue ; la protection de l'intégrité personnelle de l'ensemble des employé(e)s est renforcée et, en outre, il est mieux tenu compte de l'égalité des travailleurs et travailleuses étrangers.

*Belimed Sauter* : les droits d'accès des secrétaires d'Unia dans l'entreprise sont explicitement garantis.

## Autres

*Branche privée de la sécurité* : l'indemnisation des frais est désormais réglementée par la CCT et plus aucun renvoi n'est fait aux règlements internes des entreprises.

*Feldschlösschen* : les personnes en formation doivent, selon les possibilités, continuer à travailler dans l'entreprise une fois leur apprentissage terminé.

## 1.4 Bref commentaire d'un point de vue thématique

Durant l'année de négociation 2014, les syndicats ont surtout enregistré de nombreux succès dans le domaine de la compatibilité famille-profession, en ce qui concerne l'amélioration des congés de maternité et de paternité, qu'il s'agisse de leur durée ou du niveau de la compensation salariale accordée. Ces dernières années, le thème de la compatibilité famille-profession, c'est-à-dire du congé parental, a toujours été à la tête du hit-parade des succès remportés par les syndicats lors des négociations conventionnelles. Cela dénote la grande sensibilité de la société

sur cette question, mais aussi la capacité des syndicats (et des employeurs) à concrétiser cette sensibilité lors des négociations conventionnelles.

Mentionnons encore qu'il a été possible, dans trois CCT conclues dont une importante (CFF), d'améliorer les conditions posées à la retraite anticipée, avant tout pour les travailleurs et travailleuses dont les conditions de travail sont particulièrement difficiles et dont la plupart touchent un revenu bas.

Que l'on note, cette année de négociations, un moins grand nombre de hausses à 4 000 francs des salaires minimums que l'année précédente n'étonne pas. D'une part, les succès de l'année précédente se sont accumulés grâce à la campagne des syndicats sur ce thème. D'autre part, chaque succès enregistré diminue bien sûr le nombre de CCT qu'il reste encore à modifier à ce sujet

Concernant les vacances, les progrès obtenus sont comparables à ceux réalisés en 2014. Ils ne représentent pas de grands bonds en avant, se limitent pour la plupart à certaines catégories d'âge, mais se reproduisent à travers les années et les décennies. Ce qui est toutefois décisif ici, c'est que le nombre de jours de congé octroyés aux salarié(e)s ne cesse d'augmenter. D'un autre côté, la réduction des durées hebdomadaires et quotidiennes du travail s'est quasiment interrompue depuis quelques années. Dans ce domaine, à cause de la funeste décision prise par la Banque nationale d'abandonner le cour plancher franc-euro, on risque même de clairement régresser.

## 2 Négociations salariales 2014/2015

### 2.1 Accords salariaux 2014/2015

| Entreprise/branche      | Total        | Augmentation générale | Augmentation individuelle | Salaire minimum | Remarques  |
|-------------------------|--------------|-----------------------|---------------------------|-----------------|--|
| <b>Pouvoirs publics</b> |              |                       |                           |                 |  |
| Confédération (CNPC)    | 0,2 %        | 0,2 %                 |                           |                 | Augmentation de la part de la Confédération aux primes accidents non professionnels (de 33 à 60 %)<br>Hausse selon le système salarial |
| EPFZ (ssp)              | 0,6 %        |                       |                           |                 |  |
| <b>Cantons (ssp)</b>    |              |                       |                           |                 |  |
| Argovie                 | 1 %          |                       |                           |                 |  |
| Berne                   | 1,8 %        |                       |                           |                 |  |
| Bâle-Ville              | 1 %          |                       |                           |                 | 1 % pour passage aux échelons de salaire supérieurs <sup>2</sup>   |
| Bâle-Campagne           | 1 %          |                       |                           |                 | 1 % pour passage aux échelons de salaire supérieurs  |
| Soleure                 | de 0,9 à 1 % |                       |                           |                 |  |
| Zurich                  | 0,6 %        |                       |                           |                 | Ce 0,6% est financé via les gains de rotation ; en plus, hausse des allocations pour horaires de travail irréguliers                   |
| <b>Médias (SSM)</b>     |              |                       |                           |                 |  |
| SSR                     |              |                       | 0,8 %                     |                 |  |

<sup>2</sup> Ou « annuités » ; vaut pour toutes les mentions similaires qui suivent.

| Entreprise/branche                 | Total                                | Augmentation générale | Augmentation individuelle | Salaire minimum | Remarques  |
|------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------|--|
| tpc (television production center) |                                      |                       |                           |                 | + 0,8 % pour les personnes qui n'ont pas encore atteint le salaire de référence ; hausse de la participation aux bénéfices   |
| <b>Communication (syndicom)</b>    |                                      |                       |                           |                 |  |
| Poste                              | 2,1 %                                | 0,4 %                 | 0,8 %                     |                 | + versement unique de Fr. 400.- et 0,4 % pour des mesures structurelles (2,1 % = total des 4 hausses)  |
| Swisscom                           | 1,8 %                                |                       |                           |                 | Déjà négocié l'année précédente  |
| Cablex                             |                                      | 0,5 %                 |                           |                 | Exception : les personnes au-dessus de la fourchette salariale reçoivent une prime unique de Fr. 450.-.  |
| Presto                             |                                      |                       |                           | + 4,1 %         |  |
| <b>Transports (SEV)</b>            |                                      |                       |                           |                 |  |
| CFF                                |                                      |                       | 0,5 %                     |                 | 0,25 % pour collaborateurs/collaboratrices « supérieurs à la moyenne »<br>La hausse de 2,5 % des cotisations d'épargne (2° pilier) est répartie paritairement entre l'employeur/le personnel.<br>Négoциé aussi pour 2016 : 0,8 % d'augmentation individuelle et 0,4 % pour les prestations supérieures à la moyenne. |
| BLS                                | Prime annuelle unique de Fr. 1 200.- |                       |                           |                 |  |
| login                              | 0,5 %                                |                       | 0,5 %                     |                 |  |

| <b>Entreprise/branche</b>            | <b>Total</b> | <b>Augmentation générale</b> | <b>Augmentation individuelle</b> | <b>Salaire minimum</b> | <b>Remarques</b>   |
|--------------------------------------|--------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------|--|
| elvetino                             | Fr. 25.-     | Fr. 25.-                     |                                  |                        | Salaires fixés jusqu'en 2017   |
| <b>Banques (ASEB)</b>                |              |                              |                                  |                        |  |
| Credit Suisse                        | 0,9 %        |                              |                                  |                        |  |
| UBS                                  | 0,8 %        |                              | 0,8 %                            |                        | Entrée en vigueur le 1.3.2015  |
| <b>Industrie des machines (Unia)</b> |              |                              |                                  |                        |  |
| Avesco, Langenthal                   | 0,8 %        | 0,8 %                        |                                  |                        |  |
| Bombardier, Villeneuve               | 1 %          | 1 %                          |                                  |                        | + versement unique de Fr. 250.- (proportionnellement au taux d'occupation) |
| Bosch, Beringen                      | 1,3 %        |                              | 1,3 %                            |                        |  |
| Burckhardt, Winterthur               | 0,6 %        |                              | 0,6 %                            |                        |  |
| Curtis Wright                        | 2,4 %        | Fr. 60.- (1,2 %)             | 1,2 %                            |                        |  |
| MAN, Diesel & Turbo                  | 1,1 %        | 0,5 %                        | 0,6 %                            |                        |  |
| Nyco                                 | 0,5 %        |                              | 0,5 %                            |                        |  |
| Rieter                               |              |                              |                                  |                        | Versement unique de Fr. 1 000.-  |
| Schindler, Ebikon                    | 1 %          |                              | 1 %                              |                        |  |
| Sia Abrasives                        | 1 %          |                              | 1 %                              |                        |  |
| Siemens                              |              |                              |                                  |                        | Versement unique de Fr. 1 000.-  |
| Wolfensberger, Bauma                 | 0,68 %       | Fr. 50.-                     | 0,18 %                           |                        |  |
| <b>Chimie (Unia)</b>                 |              |                              |                                  |                        |  |
| Novartis, Bâle                       | 1,8 %        |                              | 1,8 %                            |                        | Socle de 0,85 % garanti  |
| Roche, Bâle                          | 1,4 %        |                              | 1,4 %                            |                        |  |
| Siegfried, Zofingen                  | 1 %          | 1 %                          |                                  |                        |  |
| SI-Group, Pratteln                   | 1,2 %        |                              | 1,2 %                            |                        |  |

| Entreprise/branche                      | Total          | Augmentation générale | Augmentation individuelle | Salaire minimum | Remarques   |
|---|----------------|-----------------------|---------------------------|-----------------|---|
| Syngenta, Bâle et Monthey               | 1 %            |                       | 1 %                       |                 |   |
| Johnson Control                         | 1 %            |                       | 1 %                       |                 |   |
| Cilag, Schaffhouse                      | 2 %            |                       | 2 %                       |                 |   |
| <b>Industrie alimentaire (Unia)</b>     |                |                       |                           |                 |   |
| Crema                                   | 1 %            |                       | 1 %                       |                 |   |
| Wander AG                               | 0,6 %          | 0,6 %                 |                           |                 |   |
| Haco-Narida                             | 0,5 %          |                       | 0,5 %                     |                 |   |
| Camille Bloch                           | 1 %            | 1 %                   |                           |                 |   |
| Feldschlösschen                         | 0,8 %          |                       | 0,8 %                     |                 |   |
| Lindt&Sprüngli                          | de 1 à 1,25 %  |                       | de 1 à 1,25 %             |                 | 1,25 % pour les salaires de Fr. 5 000.- et moins ; 1 % pour ceux supérieurs à Fr. 5 000.- |
| Salines de Bex                          | 0,9 %          | 0,9 %                 |                           |                 | Prime unique de Fr. 500.- pour les salaires de Fr. 5 000.- et moins                       |
| UCIFA Tabak Villiger                    | 1 %            | Fr. 50.-              |                           |                 | + Fr. 75.- pour le salaire minimum, qui passe à Fr. 3 850.-                               |
| <b>Artisanat/construction (Unia)</b>    |                |                       |                           |                 |   |
| Secteur principal de la construction    | aucun résultat |                       |                           |                 | Les entrepreneurs refusent de négocier  |
| Second œuvre (Suisse romande)           | aucun résultat |                       |                           |                 | Pas d'accord  |
| Menuiserie (Suisse alémanique + Tessin) | aucun résultat |                       |                           |                 | Pas d'accord  |

| <b>Entreprise/branche</b>  | <b>Total</b>       | <b>Augmentation générale</b> | <b>Augmentation individuelle</b> | <b>Salaire minimum</b> | <b>Remarques</b>              |
|--|--------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| Construction en bois<br>(Suisse alémanique + Tessin)   | aucun résultat     |                              |                                  |                        | Pas d'accord                  |
| Enveloppe des édifices<br>(anc. toitures et façades)<br>(sauf BS, BL, GE, VD, VS)              | Fr. 40.- (= 0.8 %) | Fr. 40.-                     |                                  |                        |                               |
| Système de plafonds et d'aménagements intérieurs (Suisse alémanique)                           | Fr. 40.- (= 0.8 %) | Fr. 40.-                     |                                  |                        |                               |
| Industrie du marbre et du granit (Suisse alémanique + districts alémaniques VS et FR)          |                    |                              |                                  |                        | Versement unique de Fr. 360.- |
| Construction métallique  | 0,6 % (= Fr. 30.-) | 0,6 %                        |                                  |                        |                               |
| Secteur de l'isolation   |                    |                              |                                  |                        | Versement unique de Fr. 360.- |
| Branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication (sauf VS et GE) |                    |                              | 1 %                              | + Fr. 100.-            |                               |
| Technique du bâtiment (sauf GE, VD, VS)  |                    |                              | 1 %                              |                        |                               |

| Entreprise/branche                                | Total          | Augmentation générale | Augmentation individuelle | Salaire minimum   | Remarques                           |
|---|----------------|-----------------------|---------------------------|---|-------------------------------------|
| <b>Services (Unia)</b>                            |                |                       |                           |   |                                     |
| Coop  | 1 %            |                       | 1 %                       | + Fr. 100.- pour le personnel avec formation prof. (nouveau : Fr. 4 000 à 4 200.- x 13)<br>+ Fr. 50.- pour le personnel sans formation prof. (nouveau : Fr. 3 850.- x 13) |                                     |
| Migros (Unia pas partenaire de négociation)       | de 0,7 à 1,2 % |                       | de 0,7 à 1,2 %            | 2015 :<br>sans form. prof. : Fr. 3 900.<br>form prof. 2 ans : Fr. 4 000.-<br>form. prof. 3 ans : Fr. 4 100.-<br>form. prof. 4 ans : Fr. 4 300.-                           |                                     |
| Commerce de détail, Genève                        | + Fr. 40.-     |                       |                           | Hausse correspondante   |                                     |
| Nettoyage (Suisse alémanique)                     |                |                       |                           | de 1 à 2,5 %  |                                     |
| Nettoyage (Suisse romande)                        |                |                       |                           | + Fr. 65 – 75.- (= de 1,3 à 2,2 %)  |                                     |
| Coiffeurs   |                |                       |                           | + Fr. 100.-   | Selon la CCT (+ Fr. 400.- en 3 ans) |
| Librairie (Suisse alémanique) ( <b>syndicom</b> ) |                |                       |                           |   | Aucun résultat                      |



## 2.2 Bref commentaire

Parmi les points négatifs de ces négociations salariales, la chose la plus frappante est le fait qu'aucun accord n'a été trouvé dans sept branches, soit dans la construction, le second œuvre romand, la technique du bâtiment, la construction en bois, l'industrie du meuble, la menuiserie et le secteur de la carrosserie. Dans la construction, les patrons ont boycotté les négociations en avançant des arguments déplacés (ils veulent la suppression du service d'analyse des risques de la section Unia Zurich-Schaffhouse). Concernant la négociation de la convention nationale, ils suivent la même ligne qui consiste à faire obstruction. Étant donné que les carnets de commandes sont pleins, que l'intensité du travail est élevée et que les heures supplémentaires sont nombreuses, c'est une attitude insolente. Les maigres accords conclus dans l'artisanat sont également, de leur part, tout sauf une preuve d'équité et d'estime pour les travailleurs et travailleuses.

Unia juge « globalement satisfaisants » les accords conclus dans l'industrie et « assez bons » ceux du commerce de détail, où on a souvent convenu d'une hausse des salaires minimums dont les femmes seront les principales bénéficiaires.

Les accords conclus avec les pouvoirs publics ne sont pas non plus satisfaisants. La CNPC a qualifié de « décevant » l'accord conclu avec la Confédération. La critique adressée au canton de Zurich par la section locale du ssp, critique selon laquelle l'évolution des salaires est à la traîne depuis des années et qu'il faut les adapter à l'évolution salariale de la région économique zurichoise, devrait s'appliquer grosso modo à la plupart des autres cantons.

Les accords conclus avec la Poste et Swisscom peuvent être considérés comme honorant raisonnablement les prestations du personnel de ces entreprises. Le SEV a commenté ses principaux accords (CFF, BLS) en citant le dicton selon lequel « Un Tiens vaut mieux, ce dit-on, que deux Tu l'auras. »

## Abréviations utilisées

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>APC</b>      | Association du personnel de la Confédération                 |
| <b>ASEB</b>     | Association suisse des employés de banque                    |
| <b>CNPC</b>     | Communauté de négociation du personnel de la Confédération*  |
| <b>SEC</b>      | Société des employés de commerce                             |
| <b>SEV</b>      | Syndicat du personnel des transports                         |
| <b>SIT</b>      | Syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleuses |
| <b>SSM</b>      | Syndicat suisse des mass média                               |
| <b>ssp</b>      | Syndicat suisse des services publics                         |
| <b>syndicom</b> | Syndicat des médias et de la communication                   |
| <b>Unia</b>     | Le syndicat  |

\* Elle regroupe les syndicats APC, garaNto (Syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière), APfedpol (Association du personnel de l'Office fédéral de la police) et le ssp.

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

- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, *avec résumé en français.*
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2011. *Négociations conventionnelles et salariales 2010/2011 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2011.*
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, *avec résumé en français.*
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), Juli 2011 / *Salaires minimums : situation et mesures requises – Rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée), septembre 2011.*
- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Okt. 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Oct. 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Août 2012.*
- 89 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2011. Aug. 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Sept. 2012.*
- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démythification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2013. *Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierete Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Januar 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55<sup>e</sup> Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015. *Existe-t-il une Europe des syndicats ? Existiert nur auf Französisch.*
- 110 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2014/2015 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2015. *Négociations conventionnelles et salariales 2014/2015 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2015.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

*Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).*

**Bestelltalon:** Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, 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 Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, 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: \_\_\_\_\_