

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

Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014

Sommaire

1	Négociations conventionnelles.....	5
1.1	Nouvelles (premières) conventions collectives de travail.....	5
1.2	Conventions collectives de travail élargies.....	6
1.3	Conventions collectives de travail renouvelées.....	6
1.4	Conventions collectives de travail sous l'angle thématique.....	9
1.5	Bref commentaire d'un point de vue thématique.....	13
2	Négociations salariales 2013/2014	14
2.1	Accords salariaux 2013/1314.....	14
2.2	Bref commentaire.....	23
2.3	Abréviations utilisées	23

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 2014.

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 SEV¹ conclut une convention collective de travail (CCT) avec la Société de navigation Lacs de Neuchâtel et Morat SA. Elle n'entrera en vigueur qu'au début 2015. La prolongation du congé de paternité de 3 à 10 jours décidée est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 déjà.

CCT des Remontées mécaniques bernoises

Pour la première fois aussi, le SEV a conclu une CCT avec les Remontées Mécaniques Bernoises nouvellement créées. À fin février 2014, huit entreprises faisaient partie de cette dernière. Le salaire annuel minimum est de Fr. 48 000.-, ce qui représente une hausse importante pour une partie du personnel. Pour l'obtenir, le syndicat a fait des concessions dans l'application de la loi sur le travail. Il n'a pas été possible, comme le voulait d'abord le SEV, de conclure une telle CCT au plan national, notamment à cause de l'opposition des Remontées mécaniques grisonnes.

CCT cadre des transports publics suburbains du canton de Zurich

La CCT-cadre en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 garantit que les entreprises qui soumissionnent se retrouvent à armes égales sous l'angle des conditions de travail et ne puissent pas faire des offres au détriment de leur personnel. Les durées hebdomadaires de travail ont été fixées à 40 heures (ville) et 41 heures (campagne). Les salaires horaires minimums sont de Fr. 42.- pour la ville de Zurich, Fr. 38.- pour Winterthur et Fr. 37,50 pour les autres régions du canton. Plusieurs syndicats ont négocié ensemble cette CCT, à savoir le SEV, le ssp et syndicom.

CCT du secteur social parapublic vaudois

Cette CCT négociée par le ssp a été préparée pendant cinq ans. Elle remplace plusieurs conventions d'entreprise conclues avec des institutions sociales, mais couvre aussi des institutions dépourvues de contrat auparavant. La durée du travail hebdomadaire a été fixée à 41,5 heures. Les vacances sont de cinq semaines, de six pour les plus de 50 ans. Pour quelques institutions, ces dispositions représentent un progrès.

CCT de Swiss Post Solution et Swiss Sign SA

La CCT conclue pour la première fois par syndicom pour ces deux filiales de la Poste concerne 750 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2014. Le salaire annuel minimum est de Fr. 50 000.-. Autres très bonnes dispositions : un congé de paternité et d'adoption prolongé, ainsi que la fixation de négociations salariales annuelles.

¹ Le nom complet des syndicats est donné au point 2.3.

CCT des institutions pour soins de longue durée du canton de Berne

La CCT négociée par les syndicats ASI et ssp pour les EMS du canton de Berne est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Les institutions affiliées à l'association patronale dedica décident elles-mêmes si elles veulent rejoindre la CCT. Pour l'application des conditions prévues par la CCT, un délai d'une année a été prévu. Le ssp considère que cette CCT est une « étape clé ». Unia a demandé à pouvoir aussi participer aux négociations parce qu'il compte plusieurs centaines de membres dans la branche.

Divers

Le ssp a aussi conclu deux CCT avec deux petites entreprises, la Stiftung Förderraum de Saint-Gall et la Werk- und Wohnhaus zur Weid de Zurich.

Mentionnons encore qu'Unia voulait négocier une CCT avec H&M Suisse, mais l'entreprise a refusé.

1.2 Conventions collectives de travail élargies

CCT de la librairie (Suisse alémanique)

Orell Füssli Thalia, le plus grand libraire du pays issu d'une fusion en mars 2013 applique la CCT, ce que ne faisait pas Thalia auparavant. Ainsi, la CCT des librairies de Suisse alémanique concerne désormais 600 employé(e)s de plus que par le passé.

CCT du commerce de détail du canton de Neuchâtel

Négociée par Unia, cette CCT avait pour corollaire une concession des syndicats en matière d'heures de fermeture des commerces dans ce canton. Le syndicat a dû ainsi accepter que celles-ci soient prolongées jusqu'à 19 heures. En contrepartie, la CCT renouvelée a été déclarée de force obligatoire (ci-après « étendue »), c'est-à-dire qu'elle s'applique à l'ensemble des commerces. Ainsi, environ 3 000 employé(e)s de plus qu'avant en profitent. Selon les chiffres d'Unia, la bonne moitié des employé(e)s recevront en plus un complément de 25 % pour leurs heures supplémentaires. La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures. La population a accepté en votation le 25 novembre 2013 la nouvelle loi sur les heures d'ouverture des commerces contre laquelle un référendum avait été saisi.

1.3 Conventions collectives de travail renouvelées

Ci-après, vous trouverez une liste des principales CCT renouvelées en 2013 et une esquisse de leurs principales modifications.

CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (Industrie MEM)

La nouvelle CCT négociée par Unia concerne 96 000 salarié(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013 et s'appliquera jusqu'au 30 juin 2018. Sa principale caractéristique est de prévoir, pour la première fois depuis l'existence du partenariat social dans cette branche, soit depuis 75 ans, des salaires minimums différents selon la région (cf. 1.4).

Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

La nouvelle CPB négociée par l'ASEB et Unia concerne 50 banques représentant un total de 70 000 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 mars 2016. Ses principales caractéristiques sont de régler la disponibilité du personnel pendant les

vacances et de prévoir que les questions de l'assurance-maladie d'indemnité journalière, du télé-travail et des mesures en cas de fermeture et de licenciement seront négociées pendant la durée de la CPB.

CCT de la Coop

La nouvelle CCT négociée par Unia concerne 36 500 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2017. Sa principale caractéristique est d'améliorer la protection contre le licenciement des représentant(e)s des syndicats et d'apporter des améliorations en matière de compatibilité entre travail et famille.

CCT cadre dans le commerce de détail dans le canton de Genève

La nouvelle CCT négociée par Unia concerne 17 000 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 15 novembre 2013 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2019. Sa principale caractéristique est de prévoir une augmentation progressive d'année en année des salaires minimums. Elle fixe aussi des compléments pour le travail dominical. Son entrée en vigueur a été précédée d'un vide conventionnel qui a débuté le 1^{er} février 2013. Cependant, le canton a édicté pour cette période un contrat-type de travail qui prévoyait des salaires minimums obligatoires.

CCT nationale pour l'artisanat du métal suisse

La CCT négociée par Unia concerne 14 400 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2017. Elle touche l'ensemble du pays, à l'exception de Bâle-Campagne et des secteurs de la serrurerie, de la construction métallique et des constructions d'acier des cantons de Vaud, Valais et Genève.

CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande

La CCT négociée par Unia et le SIT concerne 12 000 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 15 novembre 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2017. Elle est étendue depuis le 1^{er} avril 2014, et couvre toute la Suisse romande, y compris le Jura bernois et Genève. Genève connaissait auparavant une CCT cantonale. La CCT du nettoyage apporte certaines améliorations en matière de salaires et une réduction de la durée hebdomadaire du travail de 44 à 43 heures.

CCT nationale des coiffeurs

La CCT négociée par Unia concerne 9 000 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2013 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2016. Sa principale caractéristique est de contenir des améliorations marquantes et progressives des salaires minimums. Ceux-ci sont relevés annuellement par échelons.

CCT Retraite anticipée dans le secteur principal de la construction et du carrelage du canton du Valais (RETABAT)

La CCT négociée par Unia concerne 9 000 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

CCT de l'industrie graphique

La CCT négociée par syndicom concerne 8 000 employé(e)s de toute la Suisse. Elle est entrée en vigueur après un semestre de vide conventionnel et des actions syndicales, dont une grève d'avertissement, le 1^{er} juillet 2013. Elle s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2015. Ses principales caractéristiques sont qu'elle est désormais étendue, que les salaires minimums sont augmentés dans quelques entreprises, alors que la durée du travail est prolongée et que les compléments pour travail de nuit sont réduits de moitié (cf. 1.4).

CCT du commerce de détail de la ville de Lausanne

La CCT négociée par Unia concerne 7 800 employé(e)s et s'applique à la ville de Lausanne. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2016. Sa principale caractéristique est d'être désormais étendue aux commerces comptant trois employé(e)s au moins. Ce secteur a connu un vide conventionnel pendant le deuxième semestre 2013.

CCT de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (anc. toitures et façades)

La CCT négociée par Unia concerne 4 000 employé(e)s de la Suisse, sauf pour les cantons de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Genève, Vaud et Valais. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2018. Sa principale caractéristique est de couvrir aussi les apprenti(e)s.

CCT cadre des transports publics vaudois

La CCT négociée par le SEV concerne plus de 2 000 employé(e)s. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2017. Sa caractéristique est une meilleure protection des syndicalistes contre le licenciement et des salaires minimums désormais fixés à Fr. 4 000.-.

CCT des carreleurs

La CCT négociée par Unia concerne 1 700 employé(e)s des cantons d'Argovie, Berne, Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald. Soleure, Schwytz, Uri, Zoug et Zurich. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2013 et s'appliquera jusqu'au 31 mars 2016. Ses principales caractéristiques sont l'introduction de l'obligation de verser une caution et une liste des salaires à la tâche.

CCT de l'industrie suisse du décolletage

La CCT négociée par Unia concerne 1 000 employé(e)s (surtout dans le canton de Soleure et la région Bienne-Seeland). Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2016. Sa principale caractéristique est l'introduction de salaires minimums différents selon les qualifications.

CCT de la presse romande

En décembre 2012, les éditeurs de Suisse romande ont dénoncé la CCT. Ils voulaient surtout faire disparaître les salaires minimums. Après une année de vide conventionnel, le syndicat impressum a pu renégocier une CCT en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 et ce, jusqu'au 31 décembre 2016. L'ancien système des services minimums a été supprimé. Le salaire initial minimum est de Fr. 5 842.- (avec 13^e mois). Les deux syndicats concernés, impressum et syndicom, ont dû organiser des actions de protestation en 2013 pour pouvoir négocier une nouvelle CCT. Environ 2 000 journalistes sont concernés.

Unia a aussi négocié la CCT des **Sucreries d'Aarberg et de Frauenfeld**, qui concerne 250 employé(e)s et la **CCT des bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois**, qui concerne 500 employé(e)s. Le ssp a négocié le renouvellement de six CCT dans les **transports aériens**, ainsi que dans les secteurs de l'**éducation** et de l'**énergie**.

1.4 Conventions collectives de travail sous l'angle thématique

Salaires

Pour la première fois, la **CCT de l'Industrie MEM** prévoit des salaires minimums. Unia a commenté cette rupture de tabou comme suit :

« Depuis 75 ans, les employeurs se sont opiniâtrement opposés à des salaires minimums conventionnels. Cette percée a enfin pu être réalisée à l'issue de négociations très dures, notamment grâce à la médiation éclairée de l'ancien directeur de l'OFDE, Jean-Luc Nordmann. (...) »

« Dès le départ, Unia a posé comme condition à la conclusion d'une nouvelle CCT de l'industrie des machines, des métaux et des équipements électriques, l'ancrage de salaires minimums conventionnels. Pendant de longs mois, l'association patronale Swissmem s'est toutefois fermement opposée à l'introduction des salaires minimums dans la CCT, alors que seuls des salaires minimums et une meilleure reconnaissance des qualifications peuvent résoudre le problème du manque de travailleurs et travailleuses spécialisés dans la branche. Employés Suisse, une association représentant pourtant les employé-e-s, a prêté main-forte à Swissmem pour bloquer la revendication d'Unia. Après six mois de lutte, le 26 avril dernier, la délégation d'Unia a quitté la table des négociations, les faisant échouer. À partir de là, seule une médiation a pu empêcher le vide conventionnel ainsi que la fin de la paix du travail » (communiqué du 3.6.2013).

Dans le cadre de la médiation, il a été possible de trouver un système qui fixe les salaires minimums selon trois régions et deux types de qualifications :

	Région A	Région B	Région C
Personnel qualifié	Fr 25,95/heure	Fr. 24,40/heure	Fr. 22,50/heure
	Fr. 4 150.-/mois (x 13)	Fr. 3 900.-/mois (x 13)	Fr. 3600.-/mois (x 13)
	Fr. 53 950.-/an	Fr. 50 700.-/an	Fr. 46 800.-/an -
Personnel non qualifié	Fr. 24,10/heure	Fr. 22,50/heure	Fr. 20,65/heure
	Fr. 3 850.-/an (x 13)	Fr. 3 600.-/mois (x 13)	Fr. 3 300.-/mois (x 13)
	Fr. 50 050.-/an	Fr. 46 800.-/an	Fr. 42 900.-/an

Unia a qualifié ces salaires minimums de « premier pas » et annoncé poursuivre son action pour améliorer le niveau de salaires.

Pour la première fois aussi, des salaires minimums ont été introduits dans l'**industrie du décolletage**. Les catégories suivantes ont été prévues :

- diplôme d'une haute école spécialisée : Fr. 5 200.-,
- après quatre années d'expérience professionnelle : Fr. 4 360.-,
- première année d'expérience professionnelle : Fr. 4 100.-,
- travailleur/travailleuse autonome sans apprentissage, après trois années d'expérience professionnelle : Fr. 4 100.-,

- travaux répétitifs : Fr. 3 300.-, montant qui sera augmenté ensuite de Fr. 100.- chaque année (2016 : Fr. 3 500.-).

CCT cadre dans le commerce de détail dans le Canton de Genève : les salaires minimums augmenteront progressivement jusqu'à Fr. 4 000 (2018). Pour 2014, une hausse mensuelle de Fr. 80.- a été obtenue. Elle sera de Fr. 40.- les années suivantes. Dans la **CCT du commerce de détail de la ville de Lausanne**, les salaires minimums ont été augmentés de Fr. 50.- par mois pour arriver à Fr. 3 550.-. Dans la **CCT neuchâteloise du commerce de détail**, qui a été étendue, le salaire minimum le plus bas est, selon la taille du commerce, de Fr. 19.- (commerces avec moins de 10 employé(e)s), respectivement Fr. 20,20 (plus de 10 employé(e)s). Pour les employé(e)s au bénéfice d'un apprentissage, les salaires minimums sont, respectivement, de Fr. 20,80 et de Fr. 22.-.

Des nouvelles catégories de salaires minimums et des hausses progressives jusqu'en 2017 ont été fixées dans la **CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande**.

CCT nationale des coiffeurs : les salaires minimums seront progressivement augmentés jusqu'à Fr. 3 800.- (2017), ce qui peut représenter une hausse de 12 % au maximum.

CCT des Remontées mécaniques bernoises : le salaire minimum a été fixé à Fr. 4 000.-.

CCT de l'industrie graphique : le salaire minimum pour le personnel non qualifié a été augmenté de Fr. 200.- par mois pour atteindre Fr. 3 800.- par mois, celui du personnel qualifié sortant d'apprentissage aussi de Fr. 200.- (Fr. 4 200.-). Le salaire des apprenti(e)s des deux premières années a été augmenté de Fr. 50.- par mois.

Dans plusieurs domaines, on a assisté à des hausses et une redéfinition des salaires minimums, comme dans la construction métallique (jusqu'à Fr. 300.-/mois pour certaines catégories), dans la branche de l'enveloppe des édifices (anc. toitures et façades ; jusqu'à Fr. 158.-/mois), chez les carreleurs (Fr. 30.-/mois + introduction d'une liste des salaires minimums à la tâche), chez les architectes et ingénieur(e)s du canton de Vaud (Fr. 50.-/mois).

Les CCT-cadres des transports publics déjà mentionnées prévoient des salaires minimums pour faire obstacle aux offres qui jouent sur la sous-enchère faite lors de l'octroi de concessions.

Le ssp signale 2 exemples concernant les hôpitaux, où le but d'un salaire minimum de Fr. 4 000.- par mois a été atteint. Il s'agit de l'Hôpital du Valais et de l'Hôpital Riviera (VD).

Le système de salaires minimums différenciés de la CCT de la presse romande a été supprimé. Ne reste plus qu'un salaire de départ minimal de Fr. 5 842.-/mois.

Égalité des sexes/compatibilité famille-travail

Dans les CCT renouvelées mentionnées ci-après, le congé de paternité payé et/ou le congé de maternité ont été améliorés :

- Coop : lors de la naissance d'un enfant + 2 semaines de congé de maternité non payées à titre optionnel par rapport à la semaine payée déjà garantie. Un congé non payé est garanti selon les possibilités pour l'assistance aux parents. En outre, après 4 années d'activité professionnelle déjà (avant : 8), les mères disposent de 16 semaines de congé de maternité compensées à 100 % ;
- Industrie MEM : le principe de l'égalité des sexes fait l'objet d'une formulation plus précise et la discrimination directe ou indirecte est explicitement interdite. Désormais, le congé de pa-

ternité payé est de 5 jours en plus de l'option déjà existante de quatre semaines non payées. Un article de la CCT stipule que les entreprises doivent soutenir l'accueil extrafamilial des enfants ;

- construction métallique : 2 jours de congé de paternité de plus (total : 3) ;
- enveloppe des édifices (anc. toitures et façades) : 2 jours de congé de paternité de plus (total : 3) et 16 semaines de congé de maternité compensées à 80 % (avant : 14) ;
- architectes et ingénieur(e)s du canton de Vaud : Fr. 50.- de plus d'allocations familiales ;
- navigation sur les lacs de Neuchâtel et de Morat : 7 jours de congé de paternité de plus (10) ;
- Hydro Valais : 3 jours de congé de paternité de plus (5) ;
- Ville de Coire : désormais 5 jours de congé de paternité ;
- Swiss Post Solution et Swiss Sign SA : congé de paternité et congé d'adoption prolongés ;
- énergie : AEW Energie a refusé le congé de paternité, que l'entreprise Certum, qui lui est liée, a cependant repris.

Vacances

Des améliorations ont été obtenues dans les domaines suivants :

- hôpitaux bernois : 1 jour de plus jusqu'à l'âge de 44 ans ;
- psychiatrie lucernoise : désormais 5 semaines de vacances pour tout le monde (mais 3 jours fériés en moins) ;
- Bernmobil : 1 jour de plus ;
- communes et canton de Glaris : désormais au moins 5 semaines pour tout le monde ;
- secteur social parapublic du canton de Vaud : 1 jour de plus à partir de 50 ans ;
- Hydro Wallis 2 jours de plus pour les personnes entre 21 et 60 ans ;
- coiffeurs : 5 semaines de vacances déjà à partir de 5 ans d'ancienneté (avant : après 10 ans)
- enveloppe des édifices (anc. toitures et façades) : 1 jour de plus en 2015 et 1 jour de plus en 2016 jusqu'à l'âge de 50 ans (après : 25 jours).

Durée hebdomadaire du travail

- La question de la durée hebdomadaire de travail a été très controversée lors des négociations de la CCT de l'industrie graphique. Les employeurs demandaient un relèvement de 40 à 42 heures. Finalement, il a été décidé que seules les entreprises qui n'impriment pas de journaux pourraient passer à 42 heures (sans compensation salariale). Condition : un accord écrit entre la direction, la commission d'entreprise et/ou le personnel concerné, accord qui devra faire l'objet d'un contrôle unique deux ans après son introduction ; si les entreprises concernées ont procédé à des licenciements pour des raisons économiques et/ou structurelles, leur employeur devra payer à leur personnel les heures prestées en plus des 40 heures, sans complément et au maximum pour une année.
- Industrie MEM : désormais, il sera possible de reporter 200 heures supplémentaires d'une année à l'autre et de les compenser par autant de temps libre.

- Commerce de détail de la ville de Lausanne : l'employeur doit enregistrer le temps de travail et le documenter sur cinq ans ; désormais il y aura au moins un samedi de libre par mois.
- Secteur social parapublic du canton de Vaud : réduction de la durée hebdomadaire du travail à 41,5 heures.
- Secteur du nettoyage de Suisse romande : réduction de la durée hebdomadaire du travail de 44 à 43 heures.

Horaires de travail irréguliers

- En plus de la question de la durée hebdomadaire du travail, celle des suppléments pour travail de nuit a été fortement controversée lors des négociations de la CCT de l'industrie graphique. Les entreprises voulaient les diminuer le plus possible. En fin de compte, ils sont maintenus au même niveau dans les entreprises qui impriment des journaux, alors qu'ils peuvent être abaissés à 50 % (avant : 70 %) dans les imprimeries de travaux de ville. Les entreprises qui le feront devront garantir une compensation financière au personnel concerné.
- Industrie MEM : les salarié(e)s de plus de 55 ans pourront arrêter le travail en équipe. Et s'ils le souhaitent, l'entreprise devra leur proposer un poste de travail équivalent avec un horaire normal.
- Dans le commerce de détail du canton de Genève, les suppléments pour travail du dimanche sont désormais fixés comme suit : 50 % pour le travail du dimanche régulier et 100 % pour le travail du dimanche exceptionnel. Le supplément peut être touché en argent ou en temps.
- Dans le commerce de détail neuchâtelois, un complément de 25 % est garanti sur les heures supplémentaires (semaine de 42 heures).
- Secteur du nettoyage de Suisse romande : pour certaines catégories de travailleurs/travailleuses à temps partiel (18 h/semaine), un supplément de 25 % est garanti à partir de la 18^e heure. Désormais, le supplément pour travail de nuit régulier se monte à 15 %, à 25 % pour le travail de nuit exceptionnel. L'ancienne CCT prévoyait 25 % dans les deux cas.

Protection contre le licenciement

- Coop : une amélioration a été introduite pour les représentant(e)s syndicaux. Un licenciement ne peut pas être prononcé uniquement parce que la personne concernée a été élue à une fonction pour une organisation de salarié(e)s. Les organisations de salarié(e)s contractantes dressent pour l'entreprise une liste exhaustive de leurs membres élus à une fonction.
- Transports publics vaudois, en cas de licenciement controversé d'une personne syndicalement engagée, un(e) expert(e) extérieur pourra déterminer s'il s'agit d'un licenciement anti-syndical.

Autres

Caution : la CCT des plâtriers-peintres de Suisse romande (second œuvre) exige des entreprises extérieures qu'elles versent désormais une caution de Fr. 5 000. - ou Fr. 10 000.- selon l'ampleur des travaux, si ces derniers sont réalisés dans le champ d'application de la CCT. Les carreleurs ont aussi introduit l'obligation de verser une caution.

Information syndicale sur le lieu de travail : Unia a conclu un accord avec Domino's Pizza (10 entreprises, 210 employé(e)s, soumis à la CCT de l'hôtellerie-restauration qu'elle voulait quitter il y a peu d'années encore), accord qui garantit cette information.

1.5 Bref commentaire d'un point de vue thématique

Une chose est frappante si l'on compare ces résultats à ceux des années précédentes : les nombreuses fixations de salaires minimums et, à nouveau, la tendance à fixer les salaires les plus bas au niveau ou près de 4 000 francs par mois. Il est aisé d'expliquer cela : l'initiative populaire de l'USS sur les salaires minimums (votation en mai 2014) a aussi déterminé les négociations conventionnelles. La fixation pour la première fois de salaires minimums dans la CCT de l'Industrie MEM est un événement historique. Qu'ils soient ici et dans d'autres domaines pour une part trop bas prouve la nécessité d'un salaire minimum légal.

Nous devons aussi prendre note du fait que, dans la CCT de l'industrie graphique, les améliorations obtenues sont accompagnées d'un certain démantèlement, même si l'ampleur en est atténuée (compléments au salaire, durée du travail). Cela ne s'explique finalement que par les problèmes rencontrés par cette branche.

Remarquons enfin qu'on assiste souvent à l'introduction ou l'amélioration du congé de paternité.

2 Négociations salariales 2013/2014

2.1 Accords salariaux 2013/1314

Entreprise/branche	Total	Augmenta- tion générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Pouvoirs publics					
Confédération (CNPC)		0,7 %			
Cantons (ssp)					
Argovie	0 %				Décisions du parlement
Appenzell Rhodes-Intérieures	Env. 1,1 %				Pour reprise partielle de la prime versée par les salariés à la caisse de pensions et d'assurance-maladie
Berne			1,5 %		
Bâle-Ville	Env. 1 %				Passage aux échelons de salaire supérieurs ²
Bâle-Campagne	Env. 1 %				Passage aux échelons de salaire supérieurs
Fribourg					Pas de passage aux échelons de salaire supérieurs ; 1,3 % de baisse de la part de salaire supérieure à Fr. 39 000.-
Genève					Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti pour moitié (év. en totalité selon les comptes du canton, décision en juin 2014)
Glaris	1 %	1 %			
Jura					Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti
Lucerne	0 %				

² Ou « annuités » ; vaut pour toutes les mentions similaires qui suivent.

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Neuchâtel					Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti
Saint-Gall					1,4 % pour le passage aux échelons de salaire supérieurs et l'avancement ; 0,3 % pour prime au rendement
Schaffhouse			0,8 %		
Soleure					Env. 1 % pour passage aux échelons de salaire supérieurs
Schwytz	0 %				
Thurgovie	1,6 %	0,4 %	1 %		0,2 % pour avancement
Tessin					Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti
Uri			0,8 %		
Vaud					Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti ; hausse des cotisations des salarié(e)s à la caisse de pensions
Zoug			De 0,8 à 1 %		
Zurich	0,6 %		0,4 %		0,2 % pour allocation unique
Villes (ssp)					
Zurich			1 %		0,3 % pour allocation unique
Berne			1 %		+ congé unique l'avant-midi du 24.12
Lucerne		0,5 %			
St-Gall					0,5 % pour passage aux échelons de salaire supérieurs
Aarau			1 %		
Santé (ssp)					
Hôpitaux cantonaux argoviens	1,5 %				

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Hôpitaux cantonaux bernois	0,7 %				0,5 % pour échelons salariaux ; 0,2 % pour un jour de congé supplémentaire jusqu'à 44 ans
Hôpitaux du Jura					Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti
Hôpital cantonal de Lucerne			1 %		+ versement unique de Fr. 600.-
Secteur Psychiatrie de Lucerne			1 %		+ Fr. 100.- en chèques Reka
Hôpital d'Einsiedeln	1,25 %				
Hôpital cantonal de Thurgovie SA	1,9 %	0,4 %	0,9 %		+ 0,6 % structurel
Hôpital Riviera					Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti ; + Fr. 100.- pour salaires inférieurs à Fr. 4000.-
Hôpital cantonal de Zoug			0,6 %		+ versement unique de Fr. 500.-
Énergie (ssp)					
Axpo	0,8 %				
Energie Wasser Bern ewb	1,2 %	0,5 %	0,7 %		
Hydro Valais			0,4 %		+ 2 jours de congé pour les personnes de 21 à 60 ans
EKZ	1,4 %				
AEW Energie	1,8 %				

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Médias (SSM)					
SSR		0,7 % pour une majorité des moins de 55 ans			+ 0,8 % pour tous ceux/toutes celles qui n'atteignent pas encore 100 % du salaire de référence
television production center tpc /Zurich)		0,8 % pour rattrapage ; 0,7 % pour les moins de 55 ans			
Communication (syndicom)					
Poste		Fr. 700.- (versement unique)	0,8 %	Nouveau : Fr. 50 000.- /an	Hausse des compléments pour l'accueil extrafamilial des enfants
Swiss Post Solution				+ 4,2 %	
Swisscom	1,2 %	0,3 %			Accord sur 2 ans (pour 2015 : 1,8 %).
Cablex	0,5 %				Accord sur 2 ans (pour 2015 aussi 0,5 %) ; nouveau forfait pour frais : Fr. 350.-/mois
Presto				+ 4,1 %	
Transports (SEV ou ssp)					
CFF		0,5 %	0,9 %		
BLS	1,6 %				+ 1 jour de congé (maintien des prestations de la caisse de pension et des indemnités journalières maladie)
Zentralbahn					1 % selon la CCT + Fr. 800.- de prime unique
Golden Pass/MOB					+ 1 jour de congé

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Matterhorn-Gotthard-Bahn	1,3 %		0,5 %		Y c. 0,8 % de reprise par l'employeur d'une partie de la contribution à la caisse de pensions
Südostbahn	Env. 1,4 %	0,5 %	0,3 %		Reste pour reprise de la contribution à la caisse de pensions
Rhätische Bahn					Échec
Tpf (Fribourg)	1 %				Passage aux échelons de salaire supérieurs garanti
Aare Seeland mobil	1,1 %		0,6 %		Reste pour reprise contribution à la caisse de pensions ; adaptations du système salarial
Transports régionaux Berne-Soleure (RBS)	1,45 %				
STI (Thoune)			0,7 %		+ 0,1 % pour avancements ; + 0,45 % pour caisse de pensions
RVBW		0,5 %	0,5 %		Amélioration des compléments et du cadeau pour ancienneté
vbl Luzern			0,5 %		CCT renouvelée : + 0,6 % pour toutes les améliorations
Bus Soleure (BSU)		0,7 %	0,4 %		
Limmatbus			0,6 %		
BERNMOBIL (ssp)			0,6 %		+ 1 jour de congé et versement unique de Fr. 400.-
Banques (ASEB)					
Credit Suisse			0,75 %		
Industrie des machines (Unia)					
Amcor, Kreuzlingen	2 %		2 %		

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Benteler, Rothrist		0,25 %			Hausse des allocations pour travail en équipe
Bombardier, Villeneuve			1,5 %		Prime selon accord
Burckhardt, Winterthur	1,3 %	0,6 %	0,5 %		0,2 % de la masse salariale pour les moins de 35 ans
Bosch, Beringen	1,1 %	0,75 %	0,35 %		
Franke, Aarburg			1,05 %		
Scintilla, Zuchwil	1,3 %	0,8 %	0,5 %		
Schindler, Ebikon	0,6 %		0,6 %		Hausse de salaire pour 65 % du personnel
Siemens	1,8 %		1,8 %		Hausse de salaire pour 66 % du personnel
Union Industrielle Genevoise (UIG)	2,5 %		1,8 %		
Wago, Domdidier	1,5 %	Fr. 30.-		Nouveau : Fr. 4000.-	
Chimie (Unia)					
Roche, Bâle			1,7 %		Montant seuil de Fr. 70.-
CABB, Pratteln			1,35 %		
BASF	1,7 %		1,7 %		
SI-Group, Pratteln	1,2 %				
Syngenta, Bâle et Monthey			1 %		Offre refusée par le personnel
Johnson Control			1,2 %		
Cilag, Schaffhouse			1,5 %		À partir du 1.3.2014
Industrie alimentaire (Unia)					
Sucrerie d'Aarberg			0,7 %		
Lindt&Sprüngli			De 1 à 1,5 %		1,5 % pour les salaires inférieurs à Fr. 5 000.- ; 1 % pour ceux supérieurs à Fr. 5 000.-

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Salines de Bex		Fr. 30.-			Prime unique de Fr. 2 000.-
UCIFA Tabak Villiger		Fr. 45.-		Hausse de Fr. 75.-	
Artisanat/construction (Unia)					
Secteur principal de la construction	0,8 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	+ Fr. 1.- pour repas de midi (nouveau : Fr. 15.-)
Construction en bois (Suisse alémanique + Tessin)				+0,5 %	Hausse des salaires des apprenti(e)s ; baisse de Fr. 3 600.- à Fr. 3 500 du salaire des personnes au bénéfice d'une formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale
Industrie du bois	De 1,3 à 1,44 %	De 1,3 à 1,44 %			Échelonné selon 3 catégories : professionnel(le)s, pers. semi-qualifié, pers. non qualifié
Construction métallique		Fr. 50.-			Ne s'applique pas à tous ceux/toutes celles qui bénéficient d'une hausse du salaire minimum depuis 2014
Secteur de l'isolation		Fr. 50.- jusqu'au salaire minimum de Fr. 5 800.-		+ Fr. 100.- pour les 20 et 21 ans ; + Fr. 50.- pour les 22-41 ans	
Menuiserie (Suisse alémanique + Tessin)		Fr. 50.-			
Installateurs-électriciens (sauf Valais)		Fr. 30.-			
Technique des bâtiments		Fr. 50.-			Ne s'applique pas à tous ceux/toutes celles qui bénéficient d'une hausse du salaire minimum depuis 2014

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Branche de l'enveloppe des édifices (anc. toitures et façades)		Fr. 40.-			
Carreleurs des cantons de Berne, Argovie, Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwytz, Soleure, Uri, Zoug et Zurich		Fr. 40.-			
Système de plafonds et d'aménagements intérieurs (Suisse alémanique)		Fr. 40.-			En 2014, seulement pour les salaires jusqu'à Fr. 5 500 ; + 1 jour de congé
Marbre et granit (Suisse alémanique et districts alémaniques du Valais et de Fribourg)		Fr. 40.-		Hausse pour apprenti(e)s : Fr. 20.-	
Tuileries-briqueteries (sauf Tessin)		Fr. 50.-			
Industrie du meuble (sauf Fribourg)					Versement unique de Fr. 650.-

Entreprise/branche	Total	Augmentation générale	Augmentation individuelle	Salaire minimum	Remarques
Carrosserie		Fr. 40.- jusqu'au salaire minimum de Fr. 5 800.-		+ Fr. 25.- pour les professionnels (= Fr. 4200.-) ; + Fr. 25.- pour les personnes au bénéfice d'une formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale (= Fr. 3800.-)	
Services (Unia)					
Hôtellerie-restauration				+ 0,2 %	
Coop	0,7 %		0,7 %		Refusé par Unia
Migros			De 0,6 à 1 %		Sans la participation des syndicats
Nettoyage (Suisse alémanique)				+ 2,5 %	
Librairie (Suisse alémanique) (syndicom)				+ Fr. 30.-	

2.2 Bref commentaire

Le fait que presque toutes les négociations ont débouché sur des hausses des salaires réels est a priori positif. À cause de l'inflation négative, cette appréciation concerne aussi les cas où ces hausses n'ont été que minimales.

Le comportement de nombreux cantons doit toujours être qualifié de très pingre et très entêté. En dépit de l'opposition du personnel de la fonction publique et de ses syndicats, les parlements de quelques cantons ont imposé par la force des programmes d'austérité qui s'accompagnent d'une stagnation ou d'une baisse des salaires. Ce qui montre aussi en quelle estime est tenu un personnel à qui l'on demande de venir à bien de toujours plus de tâches.

L'artisanat (surtout en Suisse alémanique) n'a conclu presque que des accords prévoyant des hausses générales de salaire qui se situent entre 40 et 50 francs. Ces accords apparaissent honorables par rapport aux années passées qui ont été marquées par l'absence de hausse des salaires ou des négociations infructueuses. Cependant, au vu des carnets de commandes bien remplis des entreprises et de la pression des délais, les accords conclus sont insuffisants.

Unia table sur une hausse moyenne de salaires de 1,2 % dans l'industrie. Les accords conclus reflètent la situation économique différente d'une branche à l'autre.

Notons enfin qu'il y a souvent eu des hausses des salaires minimums, également dans des branches où ces derniers ne sont pas des objets habituels des négociations salariales. Cette sensibilité marquée, qui s'est aussi exprimée lors des négociations conventionnelles, a sans doute à voir avec l'initiative populaire en leur faveur.

Concernant la répartition des hausses de salaires en hausses générales ou individuelles, on constate à tout le moins à première vue que la part des hausses générales est trop faible. En outre, des entreprises qui n'étaient pas connues pour être des moteurs en matière d'individualisation des salaires, comme la Poste ou Coop, ont partiellement, respectivement complètement, joué la carte individuelle. Les syndicats continuent pour leur part à défendre clairement les hausses générales ou unifiées des salaires.

2.3 Abréviations utilisées

ASEB	Association suisse des employés de banque
ASI	Association suisse des infirmières et infirmiers
CNPC	Communauté de négociation du personnel de la Confédération*
impressum	Les journalistes suisses
SEV	Syndicat du personnel des transports
SIT	Syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleuses
SSM	Syndicat suisse des mass média
ssp	Syndicat suisse des services publics
syndicom	Syndicat des médias et de la communication
Unia	Le syndicat

* Elle regroupe les syndicats APC (Association du personnel de la Confédération), 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**

- 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *11^e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010*
- 71 Auswirkungen einer Frankenaufwertung auf die Schweizer Wirtschaft. Ergebnisse von ökonomischen Modellsimulationen. September 2010 - *Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse. Résultats de simulations réalisées à l'aide de modèles économiques. Janvier 2011*
- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – *54^e Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010*
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 - *Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décents et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011*
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011. *L'AVS toujours stable. Scénarios de l'USS pour le financement de l'AVS. Mai 2011.*
- 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 démystification. 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 Halbierte 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. Déc. 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^e 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.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; 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

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

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: _____