

DOSSIER N° 46

**Négociations conventionnelles et
salariales 2006 / 2007**

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

**Table des matières :**

1.	Négociations conventionnelles	3
1.1	Nouvelles (premières) conventions	3
1.2	Conventions renouvelées	4
1.3	Négociations encore en cours / conflits	6
1.4	Les négociations conventionnelles du point de vue thématique	6
1.5	Bref commentaire d'un point de vue thématique	8
2.	Négociations salariales 2006 / 2007	9
2.1	Les revendications	9
2.2	Les résultats	9
2.3	Bref commentaire	9
3.	Abréviations utilisées	11
4.	Tableau : Accords salariaux en 2006 / 2007	12

Le document que vous avez sous les yeux tente de récapituler les principaux résultats des négociations conventionnelles et salariales de l'an passé. Il se fonde sur un sondage réalisé par l'USS auprès des fédérations membres et ne couvre que les secteurs économiques dans lesquels ces dernières ont conclu de nouvelles conventions collectives de travail (CCT). Il a été tenu compte des résultats jusqu'au 20 février 2007, dans la mesure où ils étaient disponibles.

1. Négociations conventionnelles

1.1 Nouvelles (premières) conventions

Les syndicats du personnel des transports (SEV), de la Communication et des services publics (ssp) ont conclu de nouvelles (premières) conventions.

Les caractéristiques principales de quelques nouvelles CCT

CCT des entreprises de transports de la région de Zoug (SEV)

La CCT offre surtout une protection contre le dumping lors d'adjudications. En général, le bon niveau du standard antérieur a été conservé. 340 employé(e)s sont soumis à cette CCT.

CCT Télégenève (Syndicat de la Communication)

Il s'agit de la première convention collective signée par un câble-opérateur. Tout le personnel bénéficie d'une semaine supplémentaire de vacances : cinq semaines de 20 à 50 ans, six semaines jusqu'à 20 ans et depuis 50 ans. S'y ajoute un congé de paternité et d'adoption de trois jours. Le salaire d'embauche le plus bas est de 46'800 francs par année.

CCT Comit AG (Syndicat de la Communication)

Il s'agit de l'une des rares CCT de la branche privée des technologies de l'information (TI). La CCT concerne 450 employé(e)s. Les deux principales améliorations de cette convention sont l'introduction d'un congé de paternité payé de dix jours et celle d'un congé de formation continue de cinq à huit jours par an.

Le ssp a conclu sept premières CCT dans le domaine des transports publics (entreprises d'autobus du canton de Soleure), de l'enseignement (Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest), de l'art (Théâtre de Lucerne, avec l'Association suisse des artistes dramatiques, SBKV), l'éducation et le social. Le SEV a non seulement conclu une convention-cadre pour les transports publics du canton de Vaud, mais aussi, dans la foulée, une CCT « Travys » pour les transports publics de la région d'Yverdon et de la Vallée de Joux et une CCT avec les transports publics du Chablais. Le SEV a conclu une CCT avec les Chemins de fer du Jura.

1.2 Conventions renouvelées

On trouvera ci-dessous les principales CCT renouvelées en 2006 ainsi que leurs modifications les plus importantes, en style télégraphique.

1.2.1 Secteur industriel

- Horlogerie suisse (Unia, 1.1.07 - 31.12.11)

Réglementation plus rigoureuse du travail temporaire. Augmentation de 18'000 francs à 24'000 francs de la rente-pont pour les retraites anticipées. Hausse de la contribution de l'employeur aux primes de l'assurance-maladie (de 100 à 130 francs par mois pour le ou la salarié(e) et de 30 à 60 francs par enfant). Lors de la naissance d'un enfant, le père dispose à partir du deuxième enfant d'un jour de plus de congé de paternité payé (de trois à quatre ; pour le premier enfant, le congé reste de trois jours). Pour les pères adoptifs, dix semaines de congé payé. Le congé de maternité est prolongé au-delà des limites légales.

- Contrat-cadre pour les entreprises de l'industrie textile et de l'habillement suisse (Unia, 1.1.07 - 31.12.09)

Versement complet du salaire durant le congé de maternité, au lieu de 80 % auparavant.

- Cilag (chimie/pharmaceutique, convention d'entreprise ; Unia 1.1.07 - 31.12.09)

Introduction de la (CR) automatique. Allongement du congé de maternité à 18 semaines.

- Sucrieries d'Aarberg et de Frauenfeld (Unia, 1.10.06 - 30.9.11)

Allongement du congé de maternité à 18 semaines. Prolongation de la durée de versement du salaire (100 %) en cas de maladie de 720 à 730 jours.

- Philip Morris (Unia, 1.1.07 - ?)

Le texte de la convention n'est pas encore définitif. Absences pour cause de maladie d'un enfant payées jusqu'à 3 jours.

1.2.2 Secteur de la construction et des arts et métiers (Unia)

- Second œuvre romand (1.1.07 – 31.12.10)

La CCT englobe désormais presque tout le second œuvre de la construction en Suisse romande et contient à cet effet un plan d'harmonisation (Genève s'y intègre désormais). Pour la première fois, les apprenti(e)s sont concernés. Réglementation claire du travail par équipe : il est interdit sur les chantiers, ainsi que la nuit et durant le week-end. Doublement du délai de licenciement pour les travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans.

- Construction en bois suisse (1.1.07 - -31.12.09)

Introduction d'un congé de paternité et d'adoption payé. Cette CCT a vu le jour après un long conflit et une longue période de vide conventionnel. Rappel : la nouvelle association Construction en bois suisse avait quitté la Société suisse des entrepreneurs, en raison de son opposition à la retraite anticipée et avait négocié une nouvelle CCT avec le syndicat minoritaire syna, en excluant alors Unia (voir Documentation n° 85).

- Convention nationale des contremaîtres (Unia)

Le vide conventionnel, apparu à partir du 1.1.06 a disparu dès février 2007. L'ancienne CCT des contremaîtres, qui n'était plus valable depuis le début 2006, est à nouveau en vigueur rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2007. Seul changement intervenu : la réglementation du temps de travail a été adaptée à celle de la convention nationale du Gros œuvre. La CCT à nouveau appliquée le sera sur une durée de deux ans. Durant cette période, une nouvelle CCT sera négociée.

1.2.3 Tertiaire

- CFF (SEV)

La nouvelle CTT s'appliquera du 1.1.07 à la fin 2010. Cette CCT est issue d'un long affrontement, où le SEV mena plusieurs actions de sensibilisation, car la direction des CFF voulait obtenir un recul dans trois domaines centraux : le principe du contrat social (= pas de licenciements pour des raisons économiques), l'allongement du temps de travail hebdomadaire et les suppléments de salaire, ce qui aurait eu des conséquences très sensibles sur les salaires perçus par certains. L'accord trouvé a « exigé des grosses concessions des deux parties » (Communiqué du SEV du 15.10.2006) :

- maintien du contrat social
- le temps de travail hebdomadaire passe de 40 à 41 heures. L'allongement est cependant partiellement compensé par une augmentation de salaire de 1,5 % (en plus des 2 % de l'accord salarial pour l'année 2007) et un jour supplémentaire de congé ;
- le système des suppléments de salaire ne sera simplifié et progressivement supprimé qu'à moyen terme. Pour les collaborateurs et collaboratrices actuels, il ne doit pas en résulter de réduction de salaire. Dans ce sens, des accords prévoyant des solutions transitoires ou des versements spéciaux ont été conclus.

- Secteur de la sécurité privée (Unia, partiellement renouvelée le 1.1.07, durée non définie)

Nouvelle assurance d'indemnités journalières en cas de maladie de 80 % pour les salarié(e)s payés à l'heure.

- Secteur du ssp

Le ssp a renouvelé près de 40 CCT dans les secteurs du social, des soins et de la santé, des transports publics de proximité, des transports aériens, de l'énergie et de l'éducation. Dans la CCT du « Réseau Santé Valais » (infrastructures sanitaires), le congé de maternité a été prolongé à 16 se-

maines, comme cela a aussi été le cas de la CCT du Théâtre de Lucerne conclue notamment par la SBKV.

1.3 Négociations encore en cours / conflits

Presse de Suisse alémanique et du Tessin (comedia)

Les éditeurs de journaux ont dénoncé la CCT au 1.8.04. Depuis, il existe un vide conventionnel. La principale cause du conflit réside dans la volonté de l'association patronale « Presse suisse » de ne plus régler les salaires dans la CCT, mais de le faire au niveau des entreprises. Les syndicats s'opposent à cette exigence et ont tenté à plusieurs reprises de mobiliser sur cette question.

Migros (Unia)

La Migros a certes conclu une nouvelle CCT (2007 à 2010), mais sans Unia ni Syna. Les deux syndicats n'acceptent pas la muselière imposée par Migros, qui veut obtenir que « tout débat public ou campagne entre les partenaires sociaux et contractuels » soit interdit.

CCT de branche pour les chemins de fer à voie normale (SEV)

Les négociations ont été entravées par le conflit autour de la CCT des CFF. Les organisations de travailleuses et travailleurs, sous la direction du SEV, ainsi que les organisations patronales des chemins de fer à voie normale (parmi lesquelles dominent les CFF, le BLS et le SOB) ont déclaré vouloir aboutir jusqu'à la fin 2007.

CCT ou contrat-type dans l'agriculture (Unia)

Unia a participé aux premières discussions sur ce projet.

Secteur de la coiffure

Un arbitrage est en cours. À la source du différend, la volonté des employeurs de réduire aux 14 semaines légales minimales le congé de maternité payé antérieurement fixé à 16 semaines.

1.4 Les négociations conventionnelles du point de vue thématique

L'énumération ci-après indique, par thème, les avancées enregistrées l'an dernier – elles l'ont été en très grande partie dans le cadre des négociations conventionnelles, mais aussi, pour une petite partie d'entre elles, en lien avec des négociations salariales qui ne se sont pas limitées aux questions pécuniaires.

1.4.1 Fixation du salaire

Dans le secteur des installations électriques ainsi que dans la convention d'entreprise Cilag, l'adaptation automatique au renchérissement a été introduite pour la première fois.

1.4.2 *Égalité, compatibilité travail-famille*

Les conventions suivantes contiennent pour la première fois un congé de paternité payé et introduisent pour la plupart un congé d'adoption :

Horlogerie, construction en bois, Comit, Cilag (voir les détails sous chiffres 1.1 et 1.2). La CCT de la Migros comporte aussi un congé de paternité payé de deux semaines, qui peut être complété de deux semaines de congé non payées.

Congé de maternité

Améliorations dans l'horlogerie, le textile et le Réseau Santé Valais et le Théâtre de Lucerne (détails voir les chiffres 1.1 et 1.2)

Allocations pour enfants

Dans l'industrie des machines, elles sont passées de 150 à 200 francs, dans la CCT des bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois de 150 à 160 francs (et de 200 à 250 francs pour les enfants en formation). Dans la CCT de Swisscom, les allocations pour enfants versées aux familles monoparentales ont été augmentées.

Égalité des salaires

Examen des échelles des fonctions dans les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne. Dans le canton de Berne, les jardinières d'enfants ont gagné deux classes de traitement et une bonne solution, selon le ssp, a été trouvée pour les salaires des domaines spécialisés de la santé et des hôpitaux. Dans le canton de Zurich, un contrôle de l'égalité salariale a été introduit. À Rohrschach, les services de nettoyage externalisés par le passé ont été réintégrés à l'hôpital (= hausse de salaire).

1.4.3 *Vacances/Jours fériés*

Une semaine de vacances supplémentaires chez Comit, un jour férié supplémentaire aux CFF, accordé toutefois comme compensation partielle de la prolongation de la durée hebdomadaire du travail.

1.4.4 *Congé de formation*

Aucun changement important

1.4.5 *Réduction du temps de travail*

Aux CFF, la durée hebdomadaire du travail a été prolongée d'une heure (de 40 à 41 heures), mais avec une compensation partielle : 1,5 % de salaire en plus et un jour férié supplémentaire.

1.4.6 Horaires irréguliers

Unia a obtenu une réglementation et une limitation plus claires du *travail en équipe* dans le Second œuvre romand, une augmentation des primes pour le travail en équipe chez Syngenta à Monthey et dans la CCT d'entreprise de Philip Morris. Une réglementation plus précise du *travail temporaire* figure dans la CCT de l'horlogerie négociée par Unia. La CCT du Théâtre de Lucerne prévoit aussi quatre jours de congé supplémentaires pour non-respect de la réglementation sur le repos nocturne.

1.4.7 Retraite anticipée

Augmentation de la rente-pont pour les retraites anticipées dans la CCT de l'horlogerie.

1.4.8 Autres

Dans la CCT du Second œuvre romand, les délais de congé pour les salarié(e)s de plus de 50 ans ont été doublés.

Amélioration de l'indemnité journalière en cas de maladie dans la CCT des sucreries ; introduction de cette prestation dans la CCT de la branche privée de la sécurité.

1.5 Bref commentaire d'un point de vue thématique

Nombreuses sont les conventions conclues en 2006 qui prévoient, pour certaines de manière marquante, des améliorations que l'on peut regrouper dans la catégorie de la « compatibilité travail-famille » (congé de paternité, congé d'adoption, amélioration du congé de maternité). La tendance, déjà relevée lors des négociations de 2005¹, se poursuit donc.

En 2005 aussi, on dut constater que le second élément remarquable des négociations conventionnelles était « l'absence pour ainsi dire complète de réductions du temps de travail ». Cette évolution ne s'est pas poursuivie en 2006. Certes, la prolongation de la durée normale du travail (partiellement compensée), a été inscrite pour la première fois dans une grande CCT, celle des CFF. Mais cet affrontement n'a pas servi de modèle en 2006 ; et aux yeux des personnes directement concernées, la sauvegarde du contrat social (soit l'interdiction de licenciements pour des raisons économiques) devrait clairement passer au premier rang des préoccupations. Dans tous les cas, en sus de l'augmentation significative des vacances chez Comit (voir le chiffre 1.1), on note une augmentation des vacances dans toutes les branches des arts et métiers, bien que de manière différenciée.

¹ Pour l'interprétation de cette tendance, on se référera à la Documentation de l'USS N° 86, p. 13

2. Négociations salariales 2006/2007

2.1 Les revendications

Les syndicats de l'USS ont mené en 2006 une campagne commune sur les salaires, conduite sous le slogan « Augmentez les salaires – cap sur l'égalité ! ». La revendication générale d'une augmentation des salaires de 4 % faisait office de valeur de référence.

2.2 Les résultats

Les principaux résultats des accords conclus qui nous ont été communiqués, répartis selon les fédérations syndicales, se trouvent dans le tableau concernant les accords salariaux (voir p. 11).

2.3 Bref commentaire

1. L'objectif des 4 % n'a été atteint nulle part. Ce n'est toutefois pas le signe d'un échec. Négocier signifie négocier et non pas empocher sans encombre la revendication formulée.
2. Quelques accords contiennent des augmentations avec un 3 devant la virgule. Ces excellents accords se répartissent entre différentes branches (industrie MEM, chimie, industrie proche de la construction, communication et entreprises des transports publics).
3. Il y a de nombreux accords qui, certes, n'ont qu'un 2 devant la virgule. Toutefois, à travers des clauses accordant des montants fixes en francs aux catégories salariales inférieures – et concernant de ce fait le plus souvent les femmes –, ils impliquent en réalité des augmentations de salaire de 3 % et plus (p. ex. Coop, technique du bâtiment, La Poste).
4. On constate un recul dans le secteur principal de la construction, où aucun accord n'a été conclu. La Société des entrepreneurs a également repoussé la dernière proposition d'Unia, pourtant diminuée de moitié par rapport à la revendication originale de 220 francs par mois. Pour des raisons idéologiques, les patrons ne se sont pas simplement accrochés à leur proposition, plus basse, de 90 francs par mois ; ils ont aussi cherché, et c'est nouveau, à en verser le tiers sur une base purement individuelle.
5. Le rapport entre les augmentations salariales individuelles et collectives s'est fait au profit des premières dans ce cycle de négociations salariales. Cela en raison de l'entêtement, pour des raisons surtout idéologiques, de la Société des entrepreneurs exigeant un versement de l'augmentation sur une base en partie individuelle (qui ne devrait absolument pas être dans l'intérêt des nombreuses petites et moyennes entreprises du secteur). D'un autre côté, on peut remarquer que dans les accords les plus importants conclus dans la chimie, une bonne partie des augmentations de salaire continue d'être versée sous une forme collective.

6. La part des augmentations de salaire versée sous forme de bonus devrait être en hausse par rapport à l'année précédente. Cela reflète, d'une part, l'amélioration de la conjoncture (à travers l'augmentation des bonus « traditionnels ») ; d'autre part, Unia mentionne que dans quelques cas, il y a eu des tentatives d'introduction des bonus là où il n'y en avait pas avant.
7. Rares ont été les augmentations spécifiques pour les femmes (Coop, décoration d'intérieur, quelques entreprises isolées de l'industrie MEM et de l'alimentation). Mais les nombreux accords portant sur des montants fixes, que l'on retrouve dans toutes les branches, favorisent l'égalité des salaires. Ce thème de l'égalité des salaires doit mieux prendre pied dans les branches.
8. Services publics : alors que les accords dans le secteur de la communication et celui des transports peuvent être jugés globalement bons, ce n'est pas le cas en ce qui concerne la Confédération et les cantons. Le ssp peut toutefois affirmer, s'agissant de ces derniers, que le « temps des cycles à zéro résultat » est derrière nous.
9. La plupart des accords sont bons ou satisfaisants. Dans l'industrie (au vu de la situation conjoncturelle), ainsi que dans les secteurs de l'imprimerie et des médias, il y a eu toutefois des accords décevants ; dans la construction, le blocage idéologique est regrettable.
10. Le groupe de campagne de l'USS est parvenu à l'évaluation suivante :

« Globalement, les salaires négociés pour 2007 incluent une hausse d'un peu plus de 2 % environ par rapport à 2006. C'est certes clairement moins que les 4 % demandés, mais cela signifie aussi qu'avec un renchérissement probablement de tout juste 1 %, on assistera pour la première fois depuis 2002 à une augmentation sensible des salaires réels de plus de 1 %. Face à cela, le niveau des salaires suisses devrait, dans l'ensemble, augmenter d'environ 0,5 % en termes réels. Ainsi se maintiendra probablement la tendance selon laquelle les salaires prévus par les conventions collectives de travail (CCT) augmentent plus fortement que le niveau salarial de l'ensemble de l'économie. Vu sous cet angle, le bilan des négociations salariales est plutôt positif. Par contre, mesuré à l'aune des 4 % de hausse revendiqués, il est négatif. Toutefois, en tenant compte de l'évolution des salaires, du chômage et du renchérissement enregistrée par le passé, il était apparu tôt déjà, l'an dernier, qu'il ne serait pas aisé de réaliser ces revendications salariales. Les revendications syndicales furent de fait confrontées à une lente résorption du chômage et à la peur persistante de perdre son emploi qui en a découlé, sans oublier une meilleure coordination des négociations salariales de la part des patrons. On ne peut pas non plus exclure que la libre circulation des personnes avec l'Union européenne (UE) n'ait pas joué un rôle de frein au chapitre salarial, mais cette influence a sans doute été plutôt minime. »

3. Abréviations utilisées

Syndicats

Unia:	le Syndicat
SEV:	Syndicat du personnel des transports
ssp:	Syndicat suisse des services publics
Communication:	Syndicat de la Communication
Comedia:	Le syndicat des médias
ASEB:	Association suisse des employés de banque
SSM:	Syndicat suisse des mass media
APC:	Association du personnel de la Confédération

Autres

CCT :	Convention collective de travail
CR :	Compensation du renchérissement
indiv :	augmentation individuelle
gén. :	augmentation générale

Accords salariaux en 2006/2007 (état : mars 2007)

Branches/entreprise	Syndicat	Résultats	Égalité salariale / spécialement pour les femmes	Autre que salaire / commentaire
Bâtiment				
Secteur principal	Unia	Échec des négociations		Dans le canton du Valais, accord sur Fr. 100.- gén*.
Holcim	Unia	Fr. 120.- gén. ; 0,5 % de la masse salariale indiv.** ; prime unique de Fr. 600.- (total = +3,4 %)		
Industrie suisse des produits en béton	Unia	Fr. 65.- gén. + un bonus de Fr. 35.- par mois (13 x les deux)		
Ciment Vigier	Unia	0,9 % gén., 1,6 % de prime unique pour tous, 1,1 % indiv.		Augmentation des indemnités de piquet de Fr. 10.- à Fr. 17.- par service
Arts et métiers				
Technique des bâtiments	Unia	Fr. 100.- gén. (pour les basses catégories, plus de 3 % ; en tout 2,4 % de la masse salariale)		1 jour de vacances en plus pour les 20 – 49 ans
Secteur de l'isolation	Unia	Fr. 100.- et augmentation de salaires minimaux de Fr. 100.- à Fr. 200.- selon la catégorie (en tout 2,5 % de la masse salariale)		1 jour de vacances en plus pour les 20 – 49 ans
Branche suisse des installations électriques	Unia	0,8 % gén. Jusqu'à Fr. 4'800.- ; 1,0 % indiv. Augmentation des salaires minimaux entre 2 et 2,6 %.		1 jour de vacances en plus pour les 21 – 45 ans
Toitures et façades	Unia	Fr. 70.- par mois pour les salaires minimaux, + Fr. 120.- par mois pour les auxiliaires la première année de leur engagement. Augmentation gén. depuis le 1.1.07 de Fr. 60.- par mois, 0,25 % de la masse salariale indiv.		1 jour de vacances en plus pour les 21 – 49 ans
Construction métallique	Unia	Fr. 50.- pour les salaires mensuels jusqu'à Fr. 5000.- Recommandation indiv. jusqu'au total de 1,4 % (y compris les Fr. 50.-)		
Marbre et granit	Unia	Fr. 70.- par mois, resp. Fr. 40.- de l'heure		Augmentation des salaires minimaux de Fr. 70.-

Branche/entreprise	Syndicat	Résultats	Égalité salariale / spécialement pour les femmes	Autre que salaire / commentaire
Plafonds et aménagements intérieurs	Unia	Fr. 40.- par mois gén. Avec Fr. 60.- par mois ind. (dès le 1.4.07)		Augmentation des salaires minimaux (dès le 1.4.07)
Menuiserie de Suisse alémanique et du Tessin	Unia	En tout environ 1,9 %, en partie gén., en partie indiv.		
Industrie suisse du meuble	Unia	En moyenne 2 %, en partie gén., en partie indiv.		Augmentation des salaires minimaux
Industrie du bois	Unia	En moyenne 1,85 % (= Fr. 65.- à Fr. 84.- par mois selon la catégorie)		Les salaires minimaux incorporent l'augmentation de salaire
Métiers de la carrosserie	Unia	Fr. 50.- gén., jusqu'à un salaire de Fr. 5'000.-		Augmentation des salaires minimaux de Fr. 50.- ou de Fr. 100.-
Second œuvre romand	Unia	Fr. 60.- de l'heure ou Fr. 106.- par mois pour la catégorie A et Fr. 55.- de l'heure ou Fr. 98.- pour les catégories B et C		Si l'entreprise forme des apprenti(e)s, elle peut réduire de 15 % les salaires de la cat. C pour les jeunes jusqu'à 20 ans et de 10 % pour ceux jusqu'à 22 ans
Industrie des machines				
Ascom (Berne)	Unia	En tout 2,1 %, dont 1 % gén. Et 1,1 % ind.		
Bombardier	Unia	Fr. 2000.- pour toutes les personnes soumises à la CCT (= env. 3 % pour les bas salaires)	L'égalité salariale est attestée par la représentation du personnel	Grâce à une nouvelle assurance pour les indemnités journalières en cas de maladie, 1 % de salaire net en plus
Smedegaard	Unia	1,5 % pour les femmes, 1 % pour les hommes (en tout 2,5 %)	Hausse marquée des salaires minimaux des femmes (+ 7,5 %)	
Siemens (Suisse)	Unia	1,6 % de la masse salariale pour 90 % des salarié(e)s; en plus 2,1 % pour des adaptations des fonctions et des bonus		Bonus en sus
Stadler Rail	Unia	1,5 % de la masse salariale, dont au moins 1 % gén.		
Sulzer (Winterthur)	Unia	2 % gén. ; 1 % indiv. ; bonus selon résultat		
Wifag	Unia	1,8 % de la masse salariale ; bas salaires (jusqu'à Fr. 5'200.-) plus de 2 % ; salaires supérieurs (plus de Fr. 6'000.-) : 0,9 %		
Autres firmes de l'industrie des machines	Unia	La plus grande partie des accords (environ 75 % selon la compilation d'Unia de fin janvier) offrent entre 1,5 et 2,5 %. Environ 7 % sont en dessous de 1,5 %, environ 18	Quelques mesures pour les femmes dans certains accords	Le modèle dominant est celui d'un mélange de gén., d'indiv. et de bonus selon les prestations.

Branche/entreprise	Syndicat	Résultats	Égalité salariale / spécialement pour les femmes	Autre que salaire / commentaire
		% au-dessus de 2,5 % (parmi eux, 14 % au-dessus de 3 %)		
Chimie				
Ciba SC	Unia	2,1 % ind. (avec augmentation du montant fixe de 0,8 %). Hausse Incentive de 0,8 %		
Cilag	Unia	Augmentation des salaires minimaux de Fr. 3'500.- à Fr. 3'700.- par mois pour les non-qualifiés, de Fr. 3'800.- par mois à Fr. 4'000.- pour les qualifiés. Dès le 1.3.07, augmentation des salaires de 2,7 %, dont 0,6 % gén. et 2,1 % indiv.		CR*** automatique chaque 1 ^{er} mars
DSM	Unia	2, 25 % indiv., montant fixe en hausse de Fr. 60.-		
Firmenich	Unia	Augmentation salariale de 3 %		
Novartis	Unia	2,5 % pour les personnes soumises à la CCT, dont 1,5 % gén., mais au moins Fr. 1'400.- par an		
Roche	Unia	3,1 % indiv. (avec hausse du montant fixe de Fr. 60.-)		
Autres firmes de la chimie	Unia	Les accords évoluent en règle générale entre 2 et 3 %, avec un mélange de gén, d'indiv. (avec montant fixe) et de bonus		
Autres industries				
Horlogerie	Unia	CR de Fr. 83.- pour tout le monde		
Industrie du textile et de l'habillement, contrat-cadre national	Unia	1,5 %, au moins Fr. 40.-, gén.	Salaire de remplacement complet durant le congé de maternité.	Le congé de paternité passe de 1 à 2 jours
Industrie agroalimentaire	Unia	Les accords d'entreprise évoluent entre 1,5 % et 3 %, la plupart entre 1,7 % et 2 %. Le plus souvent un mélange de gén. et d'indiv. (ou un montant fixe)	Chez Wander, 0,2 % de la masse salariale pour l'égalité salariale. Chez HACO, accord pour un test logib	
Tertiaire				
Coop	Unia	Augmentation de la masse salariale de 2,5 % (= env. Fr. 40 millions.)	0.5 % de la masse salariale pour des adaptations structu-	Nouvelles aides pour l'accueil des enfants (crèches / mamans de jour). Les familles

Branche/entreprise	Syndicat	Résultats	Égalité salariale / spécialement pour les femmes	Autre que salaire / commentaire
		<ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à Fr. 4500.-, Fr. 100.- gén. - correspond à 3 % pour salaires les plus bas - plus de Fr. 4500.-, indiv. - hausses des salaires minimaux de Fr. 100.- par catégorie 	relles des salaires féminins	monoparentales dont le salaire brut = Fr. 4000.- ou moins recevront Fr. 600.- par mois au max. pour 1 enfant et Fr. 1000.- au max. pour plusieurs enfants.
Migros	-	2 à 2,5 % indiv.		
Hôtellerie-restauration	Unia	De 1,7 à 1,9 % sur les salaires minimaux		Décision de l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail ; la dernière offre des patrons était de 1,5 %
Sécurité	Unia	de 2,7 à 2,9 % sur les salaires minimaux		Nouveau : assurance d'indemnités journalières pour personnel à l'heure
Assistant(e)s en pharmacie du canton de Neuchâtel	Unia	Fr. 70.- par mois		
Pharmacies du canton de Genève	Unia	Echec		Les patrons ne voulaient accorder que 0,3 %
Branche des transports routiers/ Taxi de la Suisse du Nord-Ouest	Unia	1,5 % pour le personnel de la centrale d'appel ; 5,9 % sur les tarifs des taxis depuis le 1.12.06		
Banques				
Crédit Suisse	ASEB	2,4 % indiv., bonus selon marche des affaires		
UBS	ASEB	2,5 % indiv., bonus selon marche des affaires		
Poste / TI				
Poste	Syndicat de la Communication	2 % pour bas salaires ; 1,8 % pour salaires plus élevés ; 0,4 % de la masse salariale indiv. Versement unique de Fr .1000.- et Fr. 500.- (salaires plus élevés)		
Swisscom	Syndicat de la Communication	1,6 % gén. ; 0,8 % de la masse salariale indiv.	Mesures rejetées par Swisscom, mais seront représentées	
Cablex	Syndicat de la Communication	En tout, 2,9 % de la masse salariale : 1,4 % gén., 0,8 % indiv., prime de Fr. 500.- (non assurée)		

Branche/entreprise	Syndicat	Résultats	Égalité salariale / spécialement pour les femmes	Autre que salaire / commentaire
DPD Suisse	Syndicat de la Communication	2,8 % de la masse salariale		Ces 2,8 % se composent de : - hausses uniformes - bonus - 0,4 % indiv.
Swisscom Directories (annuaires tél.)	Syndicat de la Communication	1,3 % gén. 0,8 % indiv.		Bonus de Fr. 1'000.- pour tous (non assuré)
Services publics				
Confédération	SSP. APC, garaNto	CR de 1,2 %		Versement des allocations (1,9 %) comme ces 2 dernières années au lieu de la CR .
Cantons	ssp	La plupart des accords évoluent entre 1 et 2 % au total. Sept accords prévoient plus de 2 %, huit moins de 1 %		Dans l'ensemble, mieux que ces dernières années
Entreprises électriques	ssp	La plupart des accords évaluent entre 1,5 et 2,5% indiv.		
Hôpital cantonal, Argovie		0,8 % gén. et 1,2 % de la masse salariale indiv.		
Transports				
tpf (transports publics fribourgeois)	SEV	CR pour tout le monde, Fr. 120.- gén. + indiv. selon système salarial (= 3,5 % de la masse salariale)		
O-C, Chemin de fer Orbe-Chavornay	SEV	2 % de CR + revalorisation 1,1 % indiv. (70 % du personnel)		
Travys SA	SEV	2 % CR + revalorisation 1 % indiv. (70 % du personnel)		
TRN (Transports régionaux neuchâtois)	SEV	Augm. indiv. selon système salarial des TRN 1,2 % de CR Fr. 500.- pour tout le monde En tout = 2,5-2,8 %		
OeBB, (Chemin de fer) Oensingen-Balsthal-Bahn	SEV	Augmentation de 2,1 % de la masse salariale		
RBS Transports régionaux Berne-Soleure (Regionalverkehr Bern-Solothurn)	SEV	1,3 % gén. 0,5 % % indiv. prime unique d'au moins Fr. 200.-		
CFF	SEV	1,2 % gén. 0,8 % indiv.		La nouvelle CCT (controversée) prévoit : - le maintien du contrat social

Branche/entreprise	Syndicat	Résultats	Égalité salariale / spécialement pour les femmes	Autre que salaire / commen- taire
				<ul style="list-style-type: none"> - durée hebdo = 41 h (anc. 40h) - compensé par 1,5 % d'augmentation de salaire et 1 jour de vacances en plus
BLS AG	SEV	1 % indiv. (système salarial) 1,5 % gén. Bon de Fr. 150.- par collaborateur		
Zb Zentralbahn	SEV	1,0 % gén., 1,1 % indiv.		
BOB/JB Bernier Oberland Bahn/Jungfraubahn Holding AG (Chemin de fer du Berner Oberland et de la Jungfrau)		2 % d'augmentation de la masse salariale		
Wilmobil AG	SEV	En tout 2,1 % d'augmentation de la masse salariale Fr. 100.- par mois pour tout le personnel En plus, augmentations indiv.		
RTB Rheintal Bus AG (Autobus de la vallée du Rhin)	SEV	2,5 % de la masse salariale Fr. 100.-/mois resp. Fr. 1300.- par an pour tous. De Fr. 50.- à Fr. 100.- pour collaborat. dont salaire de base = inférieur à Fr. 5000.-		Diverses améliorations pour certaines allocations plus petites
SGV Schifffahrtgesellschaft Vierwaldstättersee (Société de navigation du Lac des Quatre-Cantons)	SEV	Augmentation de 2,52 % de la masse salariale 1,02 % indiv. (système salarial) augm. spéciale pour 1/3 du pers. 1 % gén.		Bons de repas de Fr. 150.-
Securitrans	SEV	Fr. 100.- gén. (= 2 % de la masse salariale) 0,5 % indiv.		
Swiss (personnel au sol)	Gata (SEV) et ssp	1,1 % gén. Fr. 1200.- = versement unique (=3,2 % de la masse salariale)		2 jours de vacances supplémentaires
Elvetino	SEV/Unia	Fr. 100.- gén. (= 3 % de la masse salariale)		

Branche/entreprise	Syndicat	Résultats	Égalité salariale / spécialement pour les femmes	Autre que salaire / commentaire
Livre et papier				
Librairies Suisse alémanique	comedia	Fr. 50.- gén. jusqu'à Fr. 4'500.- (=1,1 % jusqu'à 1,5 %) Salaires de plus de Fr. 4'500.- : 0,8 % ; salaires minimaux : + Fr. 50.- ; Nouveau : Fr. 3'600.- après l'apprentissage, Fr. 3'900.- à partir de la 4 ^e année d'exp. prof., Fr. 3'400.- pour les personnes reconverties		Les employeurs ont accepté d'utiliser le calculateur de charges de la sec suisse pour établir les augmentations de salaires
Librairies Suisse romande	comedia	Augmentation de tous les salaires minimaux de Fr. 100.-, 2,5 % pour les apprenti(e)s		
Industrie graphique	comedia	Sur la base de 90 accords d'entreprises conclus, comedia calcule une augmentation moyenne de 1,5% ; augmentation gén. entre 0,2 à 2,2%	Quelques accords avantagent les bas salaires et, donc, indirectement, les salaires féminins.	La part des bonus augmente.
SSR	SSM	Versement unique gén. de Fr. 1'000.- ; 1,4 % indiv. ; CR de Fr. 600.-		

* gén. = augmentation générale ; ** indiv. = augmentation individuelle ; *** CR = compensation du renchérissement

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:

Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

26. Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses ? Avril 2004*
27. Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004*
28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / « *Fair p(l)ay* » *Les femmes méritent mieux ! Mai 2004*
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004
« *Made in Switzerland* », *naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI. Juin 2004*
30. JA zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004
OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005
Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / OUI à la Loi sur le partenariat enregistré. Mars 2005
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004. Juin 2005*
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse. Avril 2006*
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 125^e 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 Uebersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften/*Négociations conventionnelles et salariales 2006 / 2007, mars 2007*

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

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

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: