SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch

DOSSIER N° 78

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

Négociations conventionnelles et salariales 2010 / 2011

Mai 2011

Ewald Ackermann

Table des matières

1 Négociations conventionnelles 5

1.1 Nouvelles (premières) conventions collectives de travail 5
1.2 Conventions collectives de travail renouvelées 5
1.3 Conventions collectives de travail bloquées 7
1.4 Contrat-type de travail pour l'économie domestique 7
1.5 Bref commentaire par thème 7
1.6 Importantes négociations en 2011 7

2 Négociations salariales 2010/2011 9

2.1 Accords salariaux 2010/2011 9
2.2 Bref commentaire 19

3 Abréviations utilisées 20

Le présent document entend récapituler les principaux résultats des négociations conventionnelles et salariales de l'an passé. Il se fonde sur une enquête réalisée par l'USS auprès de ses syndicats et ne concerne que les secteurs dans lesquels ces derniers concluent des conventions collectives de travail (CCT). Il a été tenu compte des résultats annoncés avant le 20 février 2011, dans la mesure où ils étaient disponibles.

1 Négociations conventionnelles

1.1 Nouvelles (premières) conventions collectives de travail

Les syndicats Unia[1], ssp et SEV annoncent des nouvelles (premières) conventions collectives de travail (CCT).

Dans les cantons de Vaud, Neuchâtel et Valais, Unia est parvenu à conclure une nouvelle CCT dans le commerce de détail. Dans le canton de Vaud, elle concerne les commerces des communes de Nyon et reprend le contenu de la CCT anciennement conclue pour les commerces de Lausanne. Au moment où nous bouclions le présent *Dossie*r, la date de l'entrée en vigueur de ces deux nouvelles CCT n'avait pas encore été fixée. Pour le canton de Neuchâtel, cette entrée en vigueur dépend de l'extension (déclaration de force obligatoire) possible de la CCT, alors que dans le Valais, la situation est pour l'heure « bloquée ».

Le ssp annonce une CCT avec Ostwind, une entreprise de transport en commun des cantons de Suisse orientale.

1.2 Conventions collectives de travail renouvelées

Ci-après, vous trouverez une liste des principales CCT renouvelées en 2010 et une esquisse des principales modifications qu'elles contiennent.

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

- **Secteur du nettoyage de Suisse alémanique :** la CCT en vigueur a été reconduite telle quelle pour 4 ans (fin 2015).
- **Holcim Suisse SA :** la nouvelle CCT s'applique à partir du 1er janvier 2011 et ce, jusqu'à fin 2013. La principale nouveauté est l'introduction d'un congé de paternité. Désormais, les collaborateurs de l'entreprise ont droit à 5 jours de congé de paternité payés. Holcim garantit encore, sur demande, 5 jours de plus avec 80 % du salaire. Ces jours doivent être pris durant les six mois suivant la naissance de l'enfant. En outre, les hausses générales de salaire entraîneront désormais automatiquement une hausse du salaire minimum.
- **Second œuvre de Suisse romande :** la nouvelle CCT s'applique du 1er janvier 2011 à fin 2015. Le congé de paternité passe de 2 à 3 jours. Les salaires réels ont été augmentés de 100 francs par mois et les indemnités de repas d'environ 1 franc (augmentation étalée sur toute la durée de la CCT).

[1] Pour la signification des abréviations : voir sous 3, en fin du présent *Dossier*.

- **Technique du bâtiment du canton de Vaud :** la CCT a été prolongée pour une durée indéterminée. Toute personne ayant 10, respectivement 20 années d'ancienneté bénéficiera de délais de congé prolongés : 4, respectivement 6 mois (avant : 3). Les indemnités de repas ont été augmentées de 1 franc. Le congé de paternité passe de 1 à 2 jours. Les vacances sont augmentées de 1 jour.

La CCT des ramoneurs et celle des métiers de la pierre du canton de Vaud ont été prolongées avec des modifications minimes.

Industrie (Unia)

- **Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) :** l'accord existant – une des CCT les plus grandes de Suisse – a été reconduit pour deux ans, jusqu'à la mi-2013. Une CCT pour le canton de Genève dépendant de cet accord a aussi été reconduite.

  Unia a de nouveau conclu quelques accords d'entreprises dans l'industrie MEM. Concernant Unilever Suisse, il faut souligner la prolongation du congé de paternité à 3 jours.

- **Alimentation :** la CCT conclue avec la Fenaco a été prolongée jusqu'à fin 2011 à titre de solution provisoire. Une nouvelle CCT est prévue pour le début 2012.

En outre, les CCT suivantes ont été prolongées avec quelques modifications minimes : Société Électrique de la Vallée de Joux SA et Barbey SA (industrie alimentaire).

Tertiaire (Unia)

- **Coop :** la CCT pour l'ensemble de la Suisse a été reconduite telle quelle pour une durée de 3 ans, jusqu'à fin 2013.
- **Commerce de détail :** la CCT pour le canton de Genève a été prolongée jusqu'en juin 2011. La CCT des échoppes de stations-essence du canton de Saint-Gall a été renouvelée. Elle prévoit un relèvement des salaires minimums ainsi que des contributions aux frais d'exécution de la CCT. La CCT du commerce de détail de Bâle a été dénoncée, pace que les salaires minimums qu'elle prévoit sont trop bas et que son champ d'application est trop limité. Au moment du bouclage du présent *Dossier*, le côté patronal ne manifestait aucun signe de volonté de conciliation.

Tertiaire (ssp et SEV)

Le **ssp** a renouvelé une bonne vingtaine de CCT locales et régionales dans les domaines du social des soins et de la santé, des transports suburbains, du trafic aérien, de l'énergie, de la formation/éducation ou de la culture.

Cela concerne aussi la CCT conclue avec ISS Aviation Genève. L'employeur avait dénoncé cette CCT pour le 30 juin 2010. Unilatéralement, ISS avait immédiatement fixé des nouveaux salaires (l'acquis étant garanti aux anciens employé(e)s). Le salaire minimum conventionnel passait alors de 3658 à 3340 francs, le salaire maximum (en fin de carrière), de 4847 à 3550 francs. Soutenue par le ssp, une partie du personnel s'était alors mise en grève, une grève qui dura environ 4 mois (!). Ce n'est qu'à la fin novembre 2010, que l'entreprise conclut finalement une nouvelle CCT avec le ssp. Le nouveau salaire minimum est de 3550 francs, le salaire maximum de 4510 francs.

Ces montants n'atteignent certes pas le niveau de l'ancienne CCT, mais sont nettement supérieurs à ce que l'entreprise entendait imposer. De plus, la nouvelle CCT inclut aussi le personnel auxiliaire et empêche ainsi une sous-enchère via l'engagement d'un tel personnel.

Le **SEV** annonce toute une série de CCT renouvelées. L'assainissement de caisses de pensions a été un des principaux problèmes rencontrés. Souvent, des meilleures indemnités pour horaires de travail irréguliers ont été convenues. Dans deux petites entreprises (MBC Morges et Travys Yverdon), il a été possible d'augmenter les vacances de 2, respectivement 1 jours.

1.3 Conventions collectives de travail bloquées

Les négociations sur la nouvelle CCT de la branche des échafaudages ont échoué, du moins momentanément. L'ancienne CCT s'applique jusqu'à fin mars 2011. Unia rend les employeurs responsables de l'échec des négociations. Ils auraient présenté des revendications inacceptables - entre autres, des durées hebdomadaires de travail pouvant aller jusqu'à 54 heures - et remis en cause les salaires minimums.

1.4 Contrat-type de travail pour l'économie domestique

C'est le 1er janvier 2011 qu'est entré en vigueur le contrat-type de travail de l'économie domestique. Il s'agit du premier de ce type introduit en Suisse dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. S'appliquant jusqu'au 31 décembre 2013, il ne concerne que les ménages privés et les employé(e)s qui y sont occupés pendant en moyenne au moins 5 heures par semaine chez le même employeur. Les salaires minimums bruts obligatoires sont de 18,20 francs (personnes non qualifiées, sans expérience professionnelle), de 20 francs (personnes non qualifiées, mais ayant au moins 4 années d'expérience professionnelle ou une attestation de formation pratique) et de 22 francs (personnes qualifiées, 3 ans de formation).

1.5 Bref commentaire par thème

Lors des toutes dernières négociations collectives, aucune avancée importante n'a été signalée. La reconduction fréquente de CCT sans modification de leur contenu indique que les deux parties en présence jugent l'avenir incertain et, par conséquent, préfèrent consolider l'acquis. Dans les CCT renouvelées, on remarquera notamment que le congé de paternité a souvent été prolongé. Qu'il faille le comprendre comme une plus grande « sensibilité à la conciliation travail-famille » ou que ces améliorations, parce qu'elles ne concernent qu'une partie du personnel, ne valent ou ne coûtent pas grand-chose, nous ne sommes pas en mesure de le dire. Il faut remarquer que certaines négociations salariales ont permis, dans quelques cas, d'obtenir une prolongation des vacances ou plus de jours de congé.

1.6 Importantes négociations en 2011

Actuellement, Unia négocie une nouvelle CCT de l'horlogerie. À la fin de l'année, la convention nationale (CN) du secteur principal de la construction – une des plus grandes du pays – devra être renouvelée. Unia présentera ses revendications principalement à l'enseigne d'une meilleure protection.

Le SEV veut donner la priorité à la conclusion de plusieurs CCT dans le secteur de la Zürcher Verkehrsverbund (ZVV). Alors que l'on compte plus de 60 CCT dans les transports publics régionaux, cette région zurichoise n'en connaît toujours pas. Des négociations ont désormais été en-

tamées avec diverses entreprises de la ZVV. Prochainement, ce sera le cas avec CFF Cargo International.

Syndicom devra renégocier cette année la CCT de Swisscom. Lors de la conférence qui s'est tenue à ce sujet a été lancée la campagne « Mon travail vaut plus ».

2 Négociations salariales 2010/2011

Remarques préliminaires : dans le domaine de l'industrie MEM, de l'industrie chimique et de l'industrie alimentaire (Unia) ainsi que pour les entreprises de transport concessionnées (SEV et ssp) et d'autres services (ssp), où les négociations se font au niveau des entreprises, nous n'avons pas repris ci-dessous, pour des raisons de lisibilité, la totalité des accords salariaux qui nous ont été communiqués (voir nos remarques à la fin du présent tableau).

2.1 Accords salariaux 2010/2011

Branche/entreprise (syndicat)	Hausse des salaires effectifs	Commentaire / autre
SERVICES (Unia)		
Coop	3 % d'augm. gén.[2] pour les salaires mens. jusqu'à Fr. 4500.-; 3 % d'augm. ind.[3] pour les salaires mens. entre Fr. 4500.- et Fr. 5000.- 2 % d'augm. ind. pour les salaires supérieurs à Fr. 5000.-	Fr. 50.- en plus pour toutes les personnes avec plus de 10 ans d'ancienneté
Commerce de détail (GE)	De Fr. 20.-. à Fr.- 25.- sur les sal. min.[4] (ou 10 ct./h)	
Échoppes de stations-essence (SG)		Hausse des sal. min. de Fr. 200.- pour les personnes sans CFC et de Fr. 300.- pour celles avec ; nouvelle CCT dès 2011
Hôtellerie-restauration		13e salaire pour tout le monde et hausse des sal. min. dès 2012.
Sécurité privée	De 2 à 4,4 % selon catégorie	
Securitas	Sal. min. : 1,5 % par heure ou 1,4 % par mois ; garantie de progression d'échelon pour ancienneté (= env. 3 % masse salariale	Hausse d'allocations spéciales
CONSTRUCTION ET ARTISANAT (Unia)		
Secteur principal de la construction	Pas d'accord conclu	Les entrepreneurs rompent les négociations, recommandent 1 % de la masse salariale
Secteur du nettoyage de Suisse alémanique	13e salaire plein (avant ¾)	
Secteur du nettoyage de Suisse romande		Hausse de 1,5 % des sal. min.

[2] augm. gén. = augmentation générale
[3] augm .ind. = augmentation individuelle
[4] sal. min. = salaire(s) minimum(s)

Branche/entreprise (syndicat)	**Hausse des salaires effectifs**	**Commentaire / autre**
Second œuvre de Suisse romande	Augm. gén. de Fr. 71.- à Fr. 107.-, selon catégorie	Hausse des sal. min. : selon canton entre 15 à 55 ct./h + 1 jour congé de maternité/paternité ; meilleures rentes et baisse des cotisations pour retraite anticipée (RESOR) ; + 50 ct. d'indemnité pour pause de midi
Construction en bois (Suisse alémanique + TI)	1,8 % jusqu'à 10 ans d'expérience prof. (de Fr. 80.- à Fr. 120.- pour les autres)	Hausse jusqu'à Fr. 74.- des sal. min. pour employé(e)s de bureau et jusqu'à Fr. 37.- pour les apprenti(e)s.
Secteur de l'isolation	Fr. 50.- d'augm. gén. jusqu'à Fr. 5600.--	Hausse des sal. min. selon catégorie de Fr. 25.- à Fr .75.-
Installation électrique et de télécommunication	Fr. 200.- d'augm. gén. jusqu'à 5 ans d'expérience prof. ; plus d'expérience prof. : 1,5 % d'augm. indiv. (= 3,2 % de la masse salariale	Hausse de Fr. 50.- à Fr. 350.- des sal. min. ; un groupe de travail clarifie la question des diplômes étrangers.
Technique des bâtiments	Fr. 50.- d'augm. gén.	Hausse de Fr. 50- des sal. min. des monteurs, dès 4 ans d'expérience prof.
Construction métallique	1 %, mais au moins Fr. 50.- d'augm. gén.	+ 1 jour d vacances (jusqu'à 45 ans)
Métal-VD	Fr. 50.- d'augm. gén. (ou 30 ct./h)	Hausse correspondante des sal. min.+ 1 jour de vacances (juyqu'à 45 ans) ; meilleures indemnités de repas
Construction métallique du Valais	Fr. 50.- d'augm. gén. (ou 30 ct./h)	
Toitures et façades (sauf BL, BS, GE et VD)	Fr. 75.- d'augm. gén. +1 % d'augm. ind. (prime unique)	+ 1 jour de vacances ; hausse des sal. min. de Fr. 75.-/mois
Systèmes de plafonds et d'aménagement intérieurs (Suisse alémanique et districts alémaniques de FR et VS)	Fr. 50.- d'augm. gén. et Fr. 35.- d'augm. ind.	
Industrie du meuble (sauf FR)	Fr. 44,50 d'augm. gén. (ou 25 ct./h)	Hausse des sal. min. : Fr 17.-/mois ou 10 ct./h
Articles en bois, tourneurs sur bois	Fr. 100.- d'augm. gén. (ou 55 ct./h)	Hausse corresp. des sal. min.
Menuiserie (Suisse alémanique)	1 % d'augm. gén., 0,5 % d'augm. ind.	
Marbre et granit (Suisse alémanique et districts alémaniques de FR et VS)	Fr. 80.- d'augm. gén.	Hausse corresp. des sal. min. ; resp. Fr. 17.- pour non-qualifiés.
Installateurs-électriciens et monteurs de lignes du Valais	Fr. 150.- d'augm. gén.	Hausse des sal. min. de 50 ct./heure

Branche/entreprise (syndicat)	Hausse des salaires effectifs	Commentaire / autre
Échafaudage	Fr. 43.-/mois d'augm. gén.	Fr. 387.- versement forfaitaire
Vigier Ciment, Péry	Fr. 55.- d'augm. gén. et Fr. 35.- d'augm ind.	Fr. 750.- versement forfaitaire
Nettoyage (GE)		Hausse des sal. min. de 25 à 30 ct.
Concierges (GE)		Hausse des sal. min. de 0,2 ; hausse de 60 % du 13e mois
Branche automobile des cantons de AG, FR, BS, BL, GE, SO, VD, VS et ZH	En principe Fr. 50.- d'augm. gén. (jusqu'à Fr. 75.- dans les cantons de FR et VS)	La plupart du temps hausse corresp. des sal. min.
Industrie de la carrosserie (Suisse alémanique + GE)	Fr. 50.- d'augm. gén. (dans le canton de GE : Fr. 100.- pour les salaires inf. à Fr. 6000.- et Fr. 50.- pour les salaires sup. à Fr. 6000.-	Pour la plupart, hausse corresp. des sal. min.
Beaulieu (VD)	1,25 %	
DIV. INDUSTRIE (Unia)		
Holcim	Fr. 120.- en moyenne, dont Fr. 100.- d'augm. gén.) ; Fr. 100.- pour les sal. min. (= de 1,8 à 2,3 %)	Simultanément nouvelle CCT : + 1 semaine de congé-paternité avec 100 % de compensation salariale et + 1 semaine à 80 %
Industrie de la terre cuite	Fr. 75.- d'augm. gén.	Hausse des sal. min. de Fr. 75.-
Ikea	2 % de la masse salariale	
Industrie textile et habillement suisse (Fédération Textile Suisse)	Fr. 50.- d'augm. gén. (= 1,25 % de la masse salariale)	Hausse des sal. min : Fr. 100.-
Industries horlogère et microtechnique	Fr. 18.- d'augm. gén.	Augm. ind. dans quelques entreprises
MPS (Bienne et Bonfol)	Fr. 90.- d'augm. gén.	Hausse corresp. des sal. min. ; contribution de l'employeur aux primes-maladie : Fr. 10.- par adulte et Fr. 5.- par enfant
Vetropack (industrie du verre, St-Prex (VD)	0,8 % d'augm. gén. jusqu'à Fr. 4500.- et 0.4 % d'augm. gén, au-delà-	Participation aux primes-maladie : Fr. 20.-
Forbo Siegling (plastique), Wallbach AG	1,5 % de la masse salariale, dont Fr. 30.- d'augm. gén. ; reste : augm. ind.	+ 1 vendredi (unique)
Saint Gobain (verre), Lucens	1 % de la masse salariale ; socle de Fr. 50.-	Bonus de Fr . 1500.-
Industrie MEM (Unia)		
Ammann, Langenthal	1,4 % en tout ; Fr. 60.- comme socle général	
Amcor Flexibles, Berthoud	Fr. 100.- d'augm. gén. (juillet 2010)	Lundi de Solätte (fête d'enfants) payé

Branche/entreprise (syndicat)	**Hausse des salaires effectifs**	**Commentaire / autre**
Ascom, Berne	0,85 % d'augm. ind pour 50% des employé(e)s	
Avesco, Langenthal	2 % en tout ; Fr. 60.- comme socle général	
Ch. Burckhardt, Bâle	1,5 % d'augm. gén.	Versement unique de Fr. 1000.- à tous les employé(e)s (juin 2010)
Fr. Sauter, Bâle	0,75 % d'augm. gén.	Hausse des sal. min. de 0,3 % ; Fr. 200.- en chèques REKA pour tout le monde
Rockwell, Aarau	2,3 % d'augm. ind.	
ABB, Turgi	1,8 % d'augm. ind.	Bonus de Fr. 300.-
ABB ATM, Birr	1,6 % d'augm. ind.	Bonus de Fr. 250.-
ABB CR, Dättwil	2 % d'augm. ind.	Bonus de Fr. 350.-
ABB, Lenzbourg	1,9 % de la masse salariale, avec un socle de Fr. 100.- pour les 3 classes de salaire les plus basses	Bonus de Fr. 220 ; hausse des sal. min. de base de Fr. 80.- (passage à Fr. 3780.-)
Burckhardt, Winterthour	1,9 % en tout, dont 1,1 % d'augm. gén.	Bonus de Fr. 2000.- (1.6.2011)
KWC, Unterkulm (AG)	Fr. 80.- (env. 1.2 %) d'augm. gén. et 0.7 % d'augm. ind.	Hausse de la masse salariale de 2 % ; prime unique de Fr. 400.- nets ; en février 2011 : prime maximale selon système : Fr 1500.-, pour tout le monde
Biral, Münsingen	1,7 % en tout ; meilleure prise en considération des bas salaires	Hausse des sal. min. passant à Fr. 4000.- pour les plus de 25 ans ; 1 semaine de congé-paternité
Schneeberger, Roggwil	2 % d'augm. ind.	+ bonus de Fr. 1000.- pour tout le monde
RUAG	1,8 % en tout ; moitié en augm. gén. et moitié en augm. ind.	
Sia Abrasives, Frauenfeld	1,5 % en tout, dont 0,5 % d'augm. gén.	
Schaublin, Bévilard	Fr. 120.- d'augm. gén. (= 2,5 %)	
Schaublin, Delémont	1,5 % d'augm. gén.	
Siemens, Zug	1,6 % d'augm. ind.	Prime spéciale de Fr. 1150.-
Swiss Steel, Emmenbrücke	1,95 % total, dont Fr. 45.- d'augm. gén.	Participation aux bénéfices jusqu'à Fr. 1000.-
V-Zug	2,3 % en tout, dont 1,8 % d'augm. gén.	
Sulzer, Winterthour	0, 5 % d'augm. gén. (mais au moins Fr. 50.-) + 1 % d'augm. ind.	
Rieter, Winterthour	1,2 % d'augm. gén., 0,3 % d'augm. ind.	Bonus de Fr. 1000.- pour janvier 2011
Nyco Flexible Packaging,Kirchberg BE	Fr. 40.- (0.7 %) d'augm. gén. et 0,3 %d'augm. ind.	Bonus ; + 1 jour de congé

Branche/entreprise (syndicat)	Hausse des salaires effectifs	Commentaire / autre
Scintilla (Bosch), Soleure	0,3 % d'augm. gén., 0.7 % d'augm. ind.	Bonus maximal de 2 %
Mikron Agie Charmilles, Nidau	1,8 % de la masse salariale, dont Fr. 95.- d'augm. gén.	
Ateliers Busch, Chevenez (JU)	2 % d'augm. ind., dont Fr. 70.- d'augm. gén. pour les salaires jusqu'à Fr. 5000	Hausse de 5 % des indemnités pour travail en équipe
Maag Gear, Winterthour	1,5 % d'augm. gén., 0.5 % d'augm. ind.	
Renk-Maag, Winterthour	1 % d'augm. gén., 1 % d'augm. ind.	
Wolfensberger, Bauma	1 % d'augm. gén., 0,5 % d'augm. ind.	
Schindler Aufzüge (ascenseurs), Ebikon	1,7 % de la masse salariale (pour 85 % des employé(e)s : Fr. 60.- d'augm. gén., le reste : augm. ind.)	
Wago Contact, Domdidier	2,7 % de hausse de la masse salariale, dont Fr. 70.- d'augm. gén.	
Lémo 5, Delémont	2 % d'augm. gén., avec socle de Fr. 100.- par mois	Hausse spéciale des sal. min. des femmes à Fr. 3900.- (5 ans d'ancienneté) et à Fr. 3950.- (10 ans d'ancienneté) ; prime de Fr. 200.- pour tout le monde
Tornos, Moutier	Fr. 60.- d'augm. gén.	
ABB Sécheron, Satigny	1,5 % d'augm. ind.	
Agie Charmilles, Meyrin	1,8 % de la masse salariale, dont Fr. 95.- d'augm. gén.	
Agie Charmilles, Losone	1,8 % de la masse salariale, dont Fr. 95.- d'augm. gén.	
INDUSTRIE CHIMIQUE (Unia)		
Novartis	1,5 %	
Hoffmann – La Roche	Fr. 65.- d'augm. gén. et 2 % d'augm. ind.	
SI-Group	2 % de la masse salariale (1/3 d'augm. gén.)	Chèques REKA plus avantageux
Syngenta, NWCH	1,8 % d'augm. ind. ; seuil d'au moins Fr. 600.-/an	
Syngenta, Monthey	1,8 % d'augm. ind. ; seuil d'au moins Fr. 800.-/an	
Johnson Controls	Augm. gén. d'au moins Fr. 780.-/an + 1,2 % d'augm. ind.	Hausse de 1 % des fourchettes salariales
BASF	2,1 % d'augm. ind.	Hausse des bonus ; + de chèques REKA

Branche/entreprise (syndicat)	Hausse des salaires effectifs	Commentaire / autre
Cilag	CR[5] + 2 % d'augm. ind.	
CABB	1,5 d'augm. ind., mais au moins Fr. 50.- pour socle	
Lonza Viège	1,7 %, dont 1,2 % d'augm. ind. et 0,5 % d'augm. gén.	Hausse de 1,7 % des allocations pour travail en équipe ; hausse de 2 % des fourchettes salariales
INDUSTRIE ALIMENTAIRE, DES BOISSONS ET DU TABAC (Unia)		
Camille Bloch	1,25 % d'augm. ind., dont Fr. 50.- comme seuil ; 0,75 % de rattrapage de salaire	Bon unique de Fr. 500.- pour tout le monde
Cremo	Fr. 60.- d'augm. gén. ; Fr. 25.- d'augm. ind.	
Feldschlösschen	Fr. 50.- au moins d'augm. gén. et 1 % d'augm. ind.	Versement unique de Fr. 300.- pour tout le monde si les objectifs budgétaires réalisés
Fenaco	0,5 % d'augm. ind. et Fr. 50.- d'augm. gén.	
Hero, Lenzbourg	1,5 % d'augm. ind. et 0,7 % d'augm. gén. pour les salaires jusqu'à Fr. 4500.-	Hausse de Fr. 50.- du sal. min. (passage à Fr. 3650.-)
Lindt&Sprüngli	1,5 % en moyenne ; 2 % pour les salaires inférieurs à Fr. 4000.-	Répartition LPP : employeur: 6 %; salarié(e) : 1 %
Sucreries d'Aarberg et de Frauenfeld	1,5 % d'augm. ind.	
Nestlé Bâle	Fr. 60.- d'augm. gén. et 0,4 % d'augm. ind.	
Nestlé Broc	Fr. 60 d'augm. gén. ; en tout : 1,7 % de la masse salariale)	Hausse des sal. min. de Fr. 100.- pour les classes de salaire inférieure ; de Fr. 50 :- pour les classes supérieures
Nestlé Suisse, Orbe	1,7 % de la masse salariale, dont Fr. 70.- d'augm. gén.	
UCIFA Tabak Villiger	Fr. 30.- d'augm. gén.	Hausse des sal. min. de Fr. 50.- (passage à Fr. 3550.-)
AUTRES SERVICES		
Banques (ASEB)		
UBS	Fr. 1500.- d'augm. gén. par an	(= 2 % de la masse salariale)
Credit Suisse	1,5 % d'augm. ind.	
ZKB	1,5 %	
Raiffeisen	1,75 %	
Banque cantonale bernoise	2,2 %	

[5] CRF = compensation du tenchérissement

Branche/entreprise (syndicat)	Hausse des salaires effectifs	Commentaire / autre
Communication (syndicom)		
Librairies de Suisse alémanique	0,5 % d'augm. gén.	Hausse des sal. min. : + Fr. 100.- après apprentissage (passage à Fr. 3900.-) ; + Fr. 50.- après 4 ans de pratique (passage à Fr. 4150.-) ; + Fr. 50.- sans formation (passage à Fr. 3650.-)
Payot	Fr. 60.- d'augm. gén. (= 1,4 %)	CR sur les sal. min.
Poste (syndicom)	2,8 % en tout, dont 1 % d'augm. gén. et 0.8 % d'augm. ind.. + reprise de la part des employé(e)s à l'assainissement de la caisse de pensions : 1 %).	Plan social cadre unifié
Swisscom	2,6 %, dont 0,9 % d'augm. gén. et 1,7 % d'augm. ind.	Accord aussi pour 2012 : 0,8 % d'augm. gén. et 1,6 % d'augm. ind.
Télégenève	2,8 %	
Cablecom	1.7 %, dont augm. gén. d'au moins la CR	Entrée en vigueur au 1er avril 2011
Sunrise	2 % d'augm. ind.	Entrée en vigueur au 1er avril 2011
Directories SA	13 x Fr .75.- pour les salaires jusqu'à 80 000.- ; 13 x Fr. 50.- pour les salaires depuis Fr. 80 000.-	
Transport par rail et autre (SEV)		
CFF	0,9 % et prime de Fr. 550.-	= 1,5 % de la masse salariale
BLS	0,9 % d'augm. ind., 0,6 % d'augm. gén.	
Chemins de fer rhétiques	1,7 % d'augm. ind. et versement unique (non assuré) de Fr. 500.- (= 2,2 % de la masse salariale)	
Zentralbahn	1 % d'augm. ind., 0,5 % d'augm. gén.	
Verkehrsbetriebe Zürichsee u. Oberland (VZO)	1 % d'augm. ind.	+ hausse des défraiements
Elvetino AG **(Unia/SEV)**	Fr. 80.- d'augm. gén.	
RailGourmino swissAlps AG	Fr. 15.- d'augm. gén.	+ Fr. 1.- de plus pour frais d'hébergement
MBC Morges	Fr. 25.- d'augm. gén. et 1,2% d'augm. ind.	+2 jours de congé
Travys Yverdon	Prime de Fr. 250.- et 1.15 % d'augm. ind.	+1 jour de congé
Ösingen Balsthal Bahn	1 % d'augm. gén.	
Login	1.3 % d'augm. ind.	Reprise de 0,4 % pour l'assainissement de la caisse de pensions
CFF Historic	0,3 % d'augm. gén., 0.6 % d'augm. ind.	

Branche/entreprise (syndicat)	**Hausse des salaires effectifs**	**Commentaire / autre**
Sihltal, Zürich, Uetliberg Bahn AG (SZU), Luftseilbahn Adliswil-Felsenegg AG (LAF)	0,3 % d'augm. ind.	Reprise de 0,8 % pour l'assainissement de la caisse de pensions
AAR bus+bahn	0,8% d'augm. gén., 0,8% d'augm. ind.	
BDWM Transport	0,75% d'augm. gén., 1,33 % d'augm. ind.	
ZSG	1,1% d'augm. ind. pour progression d'échelon / promotion	
MOB	1,4 % d'augm. gén.	
vbl AG, transports en commun, Lucerne **(ssp)**	0,5 % d'augm. ind.	+1 jour de repos pout tout le monde et + 3 jours de congé pour les moins de 50 ans
BERNMOBIL **(ssp)**	1 % de progression d'échelon et changement de classe de salaire ; versement unique de Fr. 1000.-	+ 1 jour de congé
Confédération (CNPC)	1 %, dont 0,7 % de CR et 0,3 % d'augm. des salaires réels)	Avec prise en compte de la progression d'échelon et la part de mérite : 3 %
CANTONS (ssp)		
AG	1 % d'augm. gén., 0.75 % d'augm. ind.	Prime unique de 0,3 %
AR	0,8 % d'augm. gén., 1 % d'augm. ind.	= 1,8 %
OW	0,8 % d'augm. gén., 1 % d'augm. ind.	= 1,8 %
NW	0,4 % d'augm. gén., 0.6 % d'augm. ind.	= 1 %
TG	1 % d'augm. gén., 1 % d'augm. ind.	
BE	0,7 % d'augm. gén., 1,1 % d'augm. ind.	
SG	1 % d'augm. ind. (progression d'échelon), 0,7 % de CR, 0,4 % de promotion, 0 % d'augm. des salaires réels	0,3 % pour prime au mérite extraordinaire
SO	0,7 % d'augm. gén., 2,5 % bonus pour mérite et 1 % de progression d'échelon	
SZ	0,25 % de CR	
ZH	0,3 % de CR et 1,2 % d'augm. ind.	0,2 % pour versements uniques
BS	0,5 % de CR et 1,1 % (structur.)	

Branche/entreprise (syndicat)	**Hausse des salaires effectifs**	**Commentaire / autre**
BL	Progression d'échelon pour expérience d'en moyenne 0,9 %	0,7% de CR non garanti
GL	1 % d'augm. gén.	
GR	0,3 % de CR	
LU	0,8 % d'augm. gén., 1 % d'augm. ind.	
UR	0,2% de CR, 0,7% d'augm. ind.	
SH	0 %	
TI	0,3 % de CR, 0,5 % (structur.), 0,6 % pour promotions	= 1,4 %
VD	0,2 % de CR	+ progressions d'échelon
JU	2,2 % (structur.)	
VS	0,6 % de CR	
Villes (ssp)		
Aarau	1,5 %	
Arbon	0,4 % d'augm. ind., 0,3 % de CR, 0,5% d'augm. des salaires réels	= 1,2 %
Berne	0,5 % d'augm. gén.	(= env. 1 % avec progressions d'échelon)
Fribourg	0,3 % + CR	
Frauenfeld	0,2 % de CR + 0,75 % de la masse salariale en 0,65 % d'augm. ind. et 0,1 % de prime au mérite extraordinaire	
Bulle	0,5 % + CR	
Bienne	0,3 % de CR, 0,8 % de progression pour expérience et mérite	= 1,1 %
Thoune	0,7 % de CR, 1,15 % de progression pour expérience et mérite	= 1,85 %
Coire	pas de CR, pas de progression d'échelon	= 0 %
Berthoud	0,7 % d'augm. gén., 1,1 % d'augm. ind.	
Sion	0,6 % de CR	
Lausanne	1,7 % de CR (et structur.)	
Lucerne	1 % d'augm. gén.	
St-Gall	1,2 % d'augm. ind. (progression d'échelon), 1,2 % pour promotions, 0,2 % de CR, 1 % d'augm. des salaires réels	+ prime de mérite extraordinaire de 2,4 %
Yverdon	0,2 % de CR	+ progressions d'échelon
Winterthour	0,1 % de CR, 0,3 % d'augm. ind.	+ progressions d'échelon (de à 2,5 %)

Branche/entreprise (syndicat)	**Hausse des salaires effectifs**	**Commentaire / autre**
Énergie, divers accords (ssp)	de 1,6 à 2,3 %	
Santé (ssp)		
Hôpital cantonal de Zoug	1,5 % d'augm. ind.	Versements uniques de Fr. 300.- à Fr. 500.-
Hôpital cantonal de Lucerne	0,3 % d'augm. gén., 0,3% structur., 1 % d'augm. ind.	= 1.6 %
Hôpital cantonal d'Aarau	1,3 %	
Hôpital de Thurgovie AG	0,8 % d'augm. gén., 1 % d'augm. ind.	
CCT du secteur de la santé du canton de VD	0,2 % de CR	+ progressions d'échelon selon CCT
Réseau santé Valais	1,3 % structur,, 0,3 % de CR, 0,2 % d'augm. des salaires réels	Hausse à Fr. 3850.- du sal. min.
Établissement pour personnes âgées (AVALEMS)	0,3 % de CR	Partiellement progressions d'échelon
Ente ospedialere cantonale (EOS)	0,3 % de CR, de 0,9 à 1,2 % structur.	
Trafic aérien (ssp)		
Swissport Schweiz AG Zürich	1 % d'augm. gén.	+ hausses pour années d'ancienneté
Swissport Baggage Sorting	1 % d'augm. gén.	+ hausses pour années d'ancienneté
Swissport Basel	1% d'augm. gén.	+ hausses pour années d'ancienneté
ISS Aviation	0,7 % d'augm. gén.	+ hausses pour années d'ancienneté
SR Technics	1,5 % d'augm. gén. (hausses pour années d'ancienneté)	Négociations conventionnelles dès le 1.1.2012
Avireal	1 % d'augm. gén., 1 % d'augm. ind.	+ hausses pour années d'ancienneté
SWISS	2 % d'augm. gén. (au moins Fr. 100.-/mois	+ participation aux bénéfices
Lufthansa Technik Switzerland	0 %	
Gate Gourmet	Fr. 1000.- de prime unique, Fr. 400.- probablement de prime de succès (bonus)	= ca. 1.6% + hausses pour années d'ancienneté
Cargologic	1,6 % d'augm. gén.	+ hausses pour années d'ancienneté

Remarques

Dans l'industrie MEM, Unia participe à un peu plus de 100 négociations salariales d'entreprise. Le tableau ci-dessus en recense un bon tiers. Les résultats non mentionnés ici se situent – mis à part quelques-uns – dans la même fourchette que ceux de notre tableau. Les composants de ces hausses (générales, individuelles, via des bonus ou des primes) sont également, dans l'ensemble, les mêmes que dans notre tableau.

Le SEV a aussi mené une bonne quarantaine de négociations avec des entreprises de transport concessionnées (trains, bus, bateaux, funiculaires, télécabines…). Près de la moitié des accords conclus se situent entre 1,5 à 2 % de la masse salariale, un petit quart est en-dessus et un bon quart en-dessous. Dans certains cas, une prolongation des vacances a aussi été négociée, parfois en plus des augmentations de salaires, parfois à titre d'augmentation. Dans certains cas encore, une contribution spéciale de l'employeur à l'assainissement de la caisse de pensions a été obtenue. Ici aussi, les cas où cette contribution s'est ajoutée à des hausses de travail ou a été négociée à titre de hausse sont plus ou moins aussi nombreux les uns que les autres. La plupart du temps, les « pures » hausses de salaire se composent de hausses générales et de hausses individuelles.

2.2 Bref commentaire

En août 2010, les syndicats de l'USS demandaient des hausses de salaires de l'ordre de 2 à 3 %. Cela aurait permis de compenser le renchérissement et de garantir aux salarié(e)s leur part aux gains de productivité. Mesurés à l'aune de ces objectifs, les accords salariaux peuvent être décrits comme étant en demi-teinte.

Face à l'échec des négociations dans le secteur principal de la construction – alors que les carnets de commandes sont pleins et qu'il y a une pénurie de personnel -, on trouve une majorité de résultats positifs obtenus dans le second œuvre.

Dans l'industrie MEM, la plupart des hausses de salaire se situent entre 1,5 et 2,5 %, donc correspondent à ce qui avait été revendiqué. Par rapport à l'année précédente, les gels de salaire ont nettement diminué. Une part importante des augmentations de salaires sont individuelles. Dans quelle mesure les employeurs vont-ils effectivement mettre en œuvre l'arbitraire qui leur est ainsi loisible de pratiquer va concrètement être très différencié d'une entreprise à l'autre. Le fait que les bonus et autres « participations au bénéfice », « primes spéciales » augmentent est frappant. D'une part, les bonus traduisent la politique continuellement menée par les employeurs pour remplacer les négociations salariales à proprement parler par un système automatique reposant sur une relation productivité-salaire définie par eux-mêmes. D'autre part, l'octroi de tels bonus en 2010/2011 devrait aussi se justifier une certaine méfiance et des doutes concernant la nature durable de la reprise économique. Pour les syndicats, il est clair que ces bonus doivent être remplacés par des augmentations générales des salaires.

Les réserves justifiées émises par les syndicats au sujet des bonus, mais aussi des hausses individualisées de salaire (difficiles à contrôler, arbitraire, mise au pas, adaptation) concernent bien sûr également toutes les autres branches.

Concernant les services, le résultat obtenu avec Coop saute aux yeux, Pour les banques, par contre, les résultats supérieurs à 2 % de hausse des salaires sont rares.

Les résultats obtenus dans le domaine de la communication et des transports publics sont en demi-teinte. Dans la communication, des bons accords sont en particulier à signaler en ce qui concerne la Poste et Swisscom. Quant au rail et aux transports suburbains, on a moins obtenu.

Les accords conclus avec les pouvoirs publics sont, pour la plupart, meilleurs qu'une année auparavant. Mais ils sont tendanciellement inférieurs à ceux de l'économie privée. Ce sont souvent des programmes d'austérité qui ont influencé les négociations salariales, rendant ainsi un mauvais service à l'aboutissement de tous les efforts déployés pour mettre fin à la pénurie de personnel qualifié (santé, enseignement)-

3 Abréviations utilisées

ASEB : Association suisse des employés de banque
CNPC : Communauté de négociation du personnel de la Confédération
SEV : Syndicat du personnel des transports
ssp : Syndicat suisse des services publics
syndicom : Syndicat des médias et de la communication (fusion de comedia et du Syndicat de la Communication)

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

48 Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007– *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007*
49 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
50 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
51 Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / *Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008*
52 SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / *Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*
53 Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / *L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007*
54 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008 *Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008*
55 Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen", April 2008. *Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.*
56 Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008*, avec résumé en français.*
57 Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, *avec résumé en français.*
58 Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008. *Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.*
59 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
60 Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat, Juli 2008
61 Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
62 Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / *Quels programmes conjoncturels son efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
63 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
64 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009 *Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009*
65 Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
66 Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, *avec résumé en français.*
67 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2008, September 2009; *Évolution des effectifs syndicaux en 2008, septembre 2009.*
68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2010. *Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.*
69 Mitgliederentwicklung 2009, September 2010, Évolution des effectifs des syndicats en 2009, septembre 2010
70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *11e 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 ökonometrischen Modellsimulationen. September 2010 - *Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse. Résultats de simulations réalisées à l'aide de modèles économétriques. 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 – *54e 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.*

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*:.....