

Négociations conventionnelles et salariales 2008 / 2009

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

Table des matières

1.	Négociations conventionnelles (E. Ackermann)	5
1.1	Nouvelles (premières) conventions	5
1.2	Conventions renouvelées	6
1.3	Négociations encore en cours / conflits	11
1.4	Négociations conventionnelles par thème	11
1.5	Bref commentaire par thème	13
2.	Négociations salariales 2008 / 2009	15
2.1	Accords salariaux 2008 / 2009	15
2.2	Commentaire	21
3.	Abréviations utilisées	22

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 une enquête réalisée par l'USS auprès de ses fédérations et ne concerne que les secteurs dans lesquels ces dernières concluent des conventions collectives de travail (CCT). Il a été tenu compte des résultats annoncés avant le 20 février 2009, dans la mesure où ils étaient disponibles.

1. Négociations conventionnelles

1.1 Nouvelles (premières) conventions

Le SEV¹ a conclu de nouvelles (premières) conventions. Outre de petites conventions régionales dans le secteur des transports publics, il faut signaler les CCT suivantes :

CCT des chemins de fer à voie normale de Suisse

La CCT s'applique à partir du 1.1.2009, pour une durée indéterminée. Il s'agit d'une CCT-cadre, qui prévoit des normes minimales pour les principales conditions d'engagement du personnel roulant dans le trafic régional des entreprises CFF, BLS, RegionAlps, Turbo SOB et OeBB. Ces entreprises doivent conclure avec les syndicats compétents des CCT d'entreprise, dans lesquelles les dispositions de la CCT-cadre ne peuvent être modifiées qu'en faveur du personnel.

Chemins de fer appenzellois

La CCT s'applique à partir du 1.7.2008 et jusqu'à fin 2010. Quelque 160 collaborateurs et collaboratrices lui sont soumis, à l'exception de la direction. Aucune modification matérielle d'importance n'a été négociée.

RailGourmio swissAlps (restauration ferroviaire)

La CCT s'applique dès le 1.5.2008 et au moins jusqu'à fin 2010 (ensuite elle peut être dénoncée pour la fin avril ou la fin décembre avec un préavis de 6 mois). L'ensemble du personnel lui est soumis, à l'exception des cadres, du personnel administratif et des apprenti(e)s. La CCT introduit un supplément pour ancienneté. Il est de 260 francs annuels par année entière dans l'entreprise et peut

¹ Signification des abréviations : voir sous 3 en fin du Dossier.

être demandé pendant 10 ans. Des négociations salariales annuelles sont convenues. À part cela, aucune modification matérielle d'importance n'a été négociée.

1.2 Conventions renouvelées

Ci-après la liste des principales CCT renouvelées en 2008, avec les principales modifications qu'elles contiennent en bref :

1.2.1 Secteur de l'industrie :

- Contrat collectif de travail (CCT) de l'industrie graphique (comedia)

Le nouveau CCT s'applique avec effet immédiat et jusqu'à fin 2012. Dans les rangs de comedia, il a été contesté – mais les membres concernés l'ont finalement approuvé à 80% contre 20% lors d'une votation générale.

Le nouveau CCT, conclu avec l'association patronale Viscom à la faveur de sept rondes de négociations, apporte d'importants progrès mais péjore aussi la situation. Dans la colonne des avancées, on trouve l'augmentation marquée des salaires minimaux conventionnels. Ceux-ci seront augmentés d'ici 2010 jusqu'à 9% ; dès 2010, il n'y aura plus de salaire minimal inférieur à 3500 francs. Dans la colonne des régressions, la baisse des indemnités de nuit, qui passent de 100% à 70%, le personnel travaillant actuellement en équipe ayant obtenu toutefois la sauvegarde des droits acquis.

La base syndicale exprime un vif mécontentement au sujet du refus incompréhensible et réitéré de Viscom de demander l'extension du CCT. Les employeurs ont justifié leur attitude sous le prétexte abstrus qu'il était encore et toujours trop coûteux et trop compliqué. Or la déclaration de force obligatoire aurait été, dans ce cas-ci précisément, fort utile et nécessaire, afin d'intégrer les entreprises sans convention et de mettre le holà à un dumping social et salarial désavantageux pour les entreprises fidèles au CCT.

- CCT de la chimie et de la pharma bâloise (Unia)

La nouvelle CCT entre en vigueur le 1.5.2008 et s'applique jusqu'au 30.4.2011. Quelque 5200 employé(e)s lui sont directement soumis, et son effet indirect concerne environ 23'000 salarié(e)s. Les responsables d'Unia ont estimé que les dispositions suivantes étaient exemplaires :

Améliorations destinées à faciliter la conciliation du travail et de la famille

Le congé de maternité est porté à 18 semaines (dont 4 au maximum peuvent être prises avant l'accouchement). Il existe dorénavant un congé de paternité de 6 jours au total. En plus, les pères

ont le droit de prendre 10 jours de congé non payés. Enfin, le droit des travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales à trois jours de congé pour soins a été réglé plus précisément.

Égalité / intégration

La nouvelle CCT reprend à la fois le principe du « droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale » et l'interdiction des discriminations à raison du sexe. En outre, il s'agit d'encourager l'égalité et l'intégration du personnel étranger par des mesures ciblées.

Droits syndicaux au travail

Les droits des représentations de travailleurs et travailleuses ont été étoffés (consultation en cas de plan social et pour la fixation de systèmes de bonus). En outre, une décharge de travail d'au moins 30% doit être accordée pour l'activité de représentation du personnel dès que 250 collaborateurs ou collaboratrices sont assujettis à la CCT.

Protection renforcée contre les licenciements / procédure d'avertissement

Une protection étendue de 12 mois contre les licenciements est désormais prévue pour le personnel âgé de 55 ans et plus. En outre, la procédure d'avertissement a été améliorée et précisée.

Les allocations familiales et de formation seront dorénavant supérieures de 10% au minimum légal. Les montants correspondants seront relevés le 1^{er} janvier 2009.

Règlement du travail en équipe

Les suppléments pour le travail en équipe et pour les heures supplémentaires restent inchangés, étant toutefois largement supérieurs au minimum légal. Pour les collaborateurs et collaboratrices qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus travailler en équipe, une solution de rechange devra être cherchée avec la représentation du personnel.

Cinq semaines de vacances pour tous

Tous les collaborateurs et collaboratrices soumis à la CCT ont désormais droit à cinq semaines ou 25 jours de vacances au moins. Entre 46 et 50 ans, ce droit augmente par étapes à 30 jours. Quant aux jeunes de moins de 20 ans révolus, ils bénéficient de 27 jours de vacances.

Les syndicats n'ont pas réussi à faire accepter la revendication selon laquelle la CCT s'appliquait aussi directement et de manière contraignante aux 18'000 membres du personnel liés par des contrats individuels de travail.

- Lonza (chimie, Unia, 1.4.09 - 31.3.15)

L'ancienne CCT a été dénoncée par Lonza à fin 2007. Motif : les importants besoins de formation doivent être financés par un allongement de la durée du travail de 9 jours au total par année. Dans le même temps, la direction de l'entreprise a présenté de nouvelles dégradations des conditions de travail.

Résultat après la mobilisation du personnel et d'après négociations : la CCT reste en vigueur, Lonza retire sa dénonciation en avril 2008. Points-clés du nouveau contrat : la durée du travail n'est pas allongée. Les parties contractantes règlent d'éventuelles adaptations et adjonctions formelles suivant les règles de la bonne foi. Si elles ne parviennent pas à un accord, ce sont les dispositions de la CCT en usage qui s'appliquent. De plus, une protection contre les licenciements a été convenue jusqu'en 2015, de même qu'une compensation automatique du renchérissement, des investissements importants (200 millions de francs par an) sur le site de Viège, un droit de regard du syndicat dans les décisions relatives aux investissements et une convention détaillée sur la qualification du personnel. Les 1500 collaborateurs et collaboratrices soumis à la CCT effectuent 4,16 jours de travail par an pour la formation. Unia a estimé que ces nouveaux accords étaient positifs : la large mobilisation du personnel de Lonza a payé, a commenté le syndicat, et permis de fixer de nouvelles normes dans le partenariat social.

- Installations électriques Valais (Unia)

Le champ d'application de la CCT du 1.7.2008 a été étendu.

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

- Convention nationale (CN) de la construction (1.5.08 - 31.03.11)

Champ d'application : toute la Suisse, hormis les charpenteries dans 7 cantons. Environ 100'000 travailleurs et travailleuses assujettis. Vide conventionnel du 1.10.2007 au 1.5.2008.

Les entrepreneurs ont voulu dégrader les conditions dans le domaine de l'horaire flexible de travail (davantage d'heures en plus et en moins) et dans celui des institutions communes (Parifonds). C'est pourquoi ils ont dénoncé la CN pour le 1^{er} octobre 2007. Les deux syndicats Unia et Syna ont répliqué en mobilisant leurs troupes et organisé notamment une vague de grèves en octobre et novembre de la même année. À fin janvier 2008, les entrepreneurs ont rejeté l'accord (négocié par une délégation des deux parties sous la houlette de Jean-Luc Nordmann, ex-chef de la Direction du travail au seco), alors qu'ils avaient eux-mêmes appelé à une médiation. Ce n'est qu'à la deuxième tentative (avril 2008) que les entrepreneurs ont donné leur approbation à une nouvelle CN, pratiquement identique à la solution issue de la médiation. Le chantage exercé par les entrepreneurs a ainsi provoqué indubitablement le plus dur conflit autour d'une CCT de ces dernières années.

Les deux points les plus litigieux ont été réglés de la manière suivante :

En cas de pertes de travail dues aux intempéries, aux pannes techniques ou au manque de travail, les dérogations par rapport au calendrier initial des horaires de travail doivent être faciles à appliquer pour l'employeur et respecter la transparence pour les travailleurs et travailleuses. Il a en l'occurrence été convenu qu'en cas de dérogation de moindre importance au calendrier des horaires de travail à la fin du mois, aucune adaptation du calendrier n'était nécessaire. Par ailleurs, il a été convenu qu'une commission paritaire particulière, composée notamment de praticiens, accompagnerait la mise en œuvre de cette réglementation et proposerait le cas échéant des ajustements. Un accord protocolaire définit cette réglementation contraignante.

Pour ce qui est du fonds paritaire d'application et de formation (Parifonds), les parties contractantes sont tombées d'accord pour remettre en vigueur le fonds d'application le 1^{er} juillet 2008. Le fonds patronal de formation sera maintenu pendant une période transitoire s'achevant au plus tard le 31 mars 2010 et ensuite géré paritairement. Cette période de transition sera mise à profit pour négocier des adaptations du Parifonds objectivement nécessaires. Il conviendra alors de tirer au clair les besoins futurs en matière de formation gérée paritairement et en matière d'application, et de trouver une nouvelle répartition pour les moyens nécessaires à cet effet tout en conservant les mêmes déductions. Si un accord est trouvé, il entrera en vigueur en 2010.

- CCT des plâtriers-peintres (Suisse alémanique)

La nouvelle CCT est en vigueur pour trois ans à partir du 1.4.2009. La compensation automatique du renchérissement a été convenue durant sa durée de validité, de même que 2 jours supplémentaires de vacances, entrant en vigueur en 2010.

- CCT des échafaudeurs (1.4.08 - 31.3.11)

Champ d'application : toute la Suisse hormis les cadres, le personnel technique et commercial, et les apprenti(e)s.

- CCT des tuileries-briqueteries (sauf Tessin)

Il a été convenu de proroger la CCT arrivant à échéance à l'été 2008.

1.2.3 Secteur tertiaire

- CCT Bardusch (entretien textile/blanchisserie, Unia, 1.1.08- 31.12.10)

Champ d'application : personnel à temps plein et partiel, hormis les cadres et l'administration. Un jour supplémentaire de vacances a été convenu pour toutes les personnes assujetties.

■ **Domaine du ssp**

Le ssp a renouvelé une bonne vingtaine de CCT dans le domaine social, celui des soins et de la santé, les transports publics suburbains, l'énergie et la formation.

Dans le trafic aérien, les CCT suivantes ont été renouvelées :

Swissport Zurich

La CCT (1300 assujetti(e)s) introduit l'horaire annuel. Autres améliorations :

- 1 jour supplémentaire de vacances (les vacances minimales sont maintenant de 5 semaines pour tous) ;
- Augmentation de 2,4% des salaires de fonction.

Le ssp négocie à présent aussi la CCT avec Swissport Baggage Sorting (150 personnes assujetties), Swissport Bâle (250 assujetti(e)s) et ISS Aviation (220 assujetti(e)s). À Bâle, un congé de paternité de 2 semaines a en plus été introduit ; chez ISS, beaucoup de choses ont été restructurées – y compris une perte de salaire de 2,5 à 5% pour chaque nouvelle heure de travail.

■ **Chemins de fer, navigation (SEV)**

Le SEV annonce une poignée de CCT renouvelées.

Südostbahn

Le SEV a empêché une évaluation des performances qui aurait eu une incidence sur les salaires du personnel employé dans les locomotives et les wagons. Pour le reste du personnel, les augmentations salariales individuelles ont été limitées. Dorénavant, 60% du montant prévu à cet effet sont distribués en fonction d'une part liée à l'expérience nouvellement introduite. Les allocations pour heures de travail irrégulières ont été notablement améliorées.

Chemins de fer rhétiques

Un nouveau système de rémunération a été convenu en même temps qu'une augmentation de plus de 5% de la masse salariale. Les vacances ont été allongées d'une semaine pour tout le monde, mais la durée hebdomadaire du travail a simultanément été prolongée de 15 minutes. Un tribunal arbitral a été nouvellement institué en cas de divergence dans les négociations salariales.

Elvetino

La CCT renouvelée est en vigueur au moins jusqu'à fin 2010, après quoi elle peut toujours être dénoncée pour le 31 décembre moyennant un préavis de 6 mois. La commission sur le chiffre d'affaires est supprimée et intégrée, en tant que moyenne, dans le salaire de base. Il a été convenu de négocier annuellement sur les salaires. À part cela, presque pas de modifications.

1.3 Négociations encore en cours / conflits

Presse de Suisse alémanique et du Tessin (comedia)

Les éditeurs ont résilié la CCT pour le 1.8.2004. Depuis cette date, ce secteur connaît un vide conventionnel. Principal point litigieux : l'association Presse Suisse ne veut plus que les salaires soient réglés dans la CCT, mais entend déléguer la question aux entreprises. Les syndicats s'opposent à cette exigence et ont essayé de mobiliser leurs troupes à plusieurs reprises.

1.4 Négociations conventionnelles par thème

L'énumération suivante indique, par thème, les principales modifications, généralement des avancées, négociées l'an dernier, progrès dont la majeure partie a été réalisée dans le cadre des négociations conventionnelles, une petite partie l'ayant été dans le cadre de négociations salariales qui ne se sont pas limitées au seul aspect pécuniaire.

1.4.1 Fixation des salaires

À la faveur de nombreuses négociations conventionnelles ou salariales, les salaires minimaux ont été relevés de manière parfois importante. Dans les CCT renouvelées, il a souvent été possible (exemples : Lonza, plâtriers-peintres de Suisse alémanique) de conserver la compensation automatique du renchérissement. Dans la nouvelle CCT de Südostbahn, le SEV a empêché l'évaluation des performances de se répercuter sur les salaires, et pu, de surcroît, réduire la part individuelle dans la fixation des salaires. Chez Elvetino (hôtellerie-restauration), la commission sur le chiffre d'affaires a été intégrée au salaire fixe, alors que chez RailGourmio (restauration ferroviaire) une indemnité pour ancienneté a été introduite.

1.4.2 Égalité entre les sexes, compatibilité avec la vie familiale

Le congé de paternité payé a été allongé dans les CCT ou accords conclus dans le cadre de négociations salariales suivants :

Chimie bâloise (Unia) : désormais 6 jours, et droit à 10 jours de congé non payés ;

CCT des menuisiers (Suisse alémanique + TI, Unia): + 1 jour de congé à la naissance de son propre enfant ;

Crema AG (Unia): désormais 5 jours ;

Swissport Bâle (ssp): désormais 2 semaines.

Congé de maternité

Dans la chimie bâloise, le congé a été amélioré et porté à 18 semaines. La même CCT augmente de 10% les allocations pour enfants et prévoit une interdiction de la discrimination salariale à raison du sexe.

Égalité de salaire entre hommes et femmes

Dans le cadre des négociations salariales, Unia a réussi à faire accepter dans certaines entreprises des augmentations salariales particulières en faveur des femmes (voir tableau sous 2.).

1.4.3 Vacances / jours fériés

Dans les CCT renouvelées, les prestations en matière de vacances ont généralement pu être fortement améliorées :

Chimie bâloise : pour certaines catégories d'âge jusqu'à 2 jours supplémentaires par année, si bien que 5 semaines au moins sont garanties pour tout le monde et 6 à partir de 50 ans (entre 40 et 60 ans : allongement progressif jusqu'à 6 semaines).

Plâtriers-peintres (Suisse alémanique) : + 2 jours dès 2010

Installation électrique, constructions métalliques et technique des bâtiments : 1 jour supplémentaire pour certaines catégories d'âge.

Crema AG: + 3 jours supplémentaires dès 50 ans

Chemins de fer rhétiques : 1 semaine supplémentaire (moyennant 15 minutes de plus par semaine de travail)

Canton de Bâle : 2 jours supplémentaires

Swissport Zurich: 1 jour supplémentaire

Bardusch (blanchisserie): 1 jour supplémentaire

Shops des stations-service du canton de Fribourg : 2 jours supplémentaires

Cargologic (manutention du fret aérien): 1 à 2 jours supplémentaires suivant la catégorie d'âge

1.4.4 *Congé de formation*

Dans la CCT des garages du canton de Genève, il a été convenu d'introduire le droit à 5 jours de congé de formation par année, couplé avec un financement paritaire.

Dans le secteur principal de la construction, la question du Parifonds était controversée, alors que les modalités de la formation continue en général ont été contestées chez Lonza.

1.4.5 *Réduction du temps de travail*

Dans trois CCT du personnel aéroportuaire, des modèles flexibles de durée de travail annuelle ont été introduits ; chez ISS Aviation, un cadre de référence de 40 heures (précédemment 38) a désormais été fixé à ce sujet.

1.4.6 *Horaires irréguliers*

Industrie graphique : réduction des indemnités pour travail de nuit, qui passent de 100 à 70% ; mais les personnes travaillant actuellement en équipe ont obtenu la sauvegarde des droits acquis.

Dans la construction, une flexibilisation « sauvage » de l'horaire de travail a été empêchée.

Divers accords apportent une amélioration des indemnités pour horaires irréguliers.

1.4.7 *Protection contre les licenciements*

Dans la CCT de la chimie bâloise, la protection contre les licenciements des plus de 55 ans a été prolongée d'un an.

Chez Lonza, il a été convenu de geler les licenciements jusqu'en 2015.

1.5 **Bref commentaire par thème**

Trois points peuvent résumer les faits qui se sont produits l'an dernier sur le front conventionnel.

1.5.1 *Conflit*

La manière d'agir de la Société suisse des entrepreneurs est sans précédent. Seul l'avenir nous dira si elle est le fait de tenants de la ligne dure qui ont éprouvé le besoin (éphémère) de se mettre en avant, ou le signe avant-coureur d'une atteinte durable aux fondamentaux de la négociation entre partenaires sociaux.

1.5.2 Fréquentes améliorations au chapitre des vacances

Dans les accords conventionnels, mais aussi en partie dans les négociations salariales, les prestations en matière de vacances ont été pour la plupart améliorées. En revanche, les réductions de la durée hebdomadaire du travail sont totalement absentes du tableau (2 cas d'allongement de la durée hebdomadaire du travail). Les améliorations au chapitre des vacances, qui sont spectaculairement plus fréquentes que ces années passées, pourraient s'expliquer partiellement par les rythmes de la politique conventionnelle. Mais cette interprétation n'explique pas tout. Les accords conclus au sujet des vacances sont tout autant le signe que les salarié(e)s – à tout le moins en période faste – ne souhaitent pas toujours convertir les améliorations qui leur reviennent en argent sonnante et trébuchant, mais préfèrent en convertir une bonne partie sous forme de meilleure qualité de vie. Le fait que les accords conventionnels ont été conclus tout au long de l'année 2008 et ont donc échappé plus ou moins à l'atmosphère de crise a pu favoriser les résultats obtenus.

1.5.3 Compatibilité avec la vie familiale

Par rapport aux années passées, le nombre d'accords conventionnels présentant des avancées qu'on peut subsumer sous la notion générique de « compatibilité avec la vie familiale » (voir 1.4.2) a régressé. Cette diminution ne doit pas être interprétée comme si les revendications à ce propos avaient moins d'importance. Elle s'explique plutôt par le fait que les accords conclus dans ce domaine en 2008 représentent des mises à niveau, autrement dit des adaptations aux normes atteintes précédemment.

2. Négociations salariales 2008 / 2009

2.1 Accords salariaux 2008 / 2009

<i>Branche/Entreprise (syndicat)</i>	<i>Augmentation des salaires effectifs (nominaux)</i>	<i>Commentaire</i>
SECTEUR DE LA CONSTRUCTION (Unia)		
Convention nationale du secteur principal	2,4 %	Augm. de 2,5 % du salaire de base dès 1.1.2009 ; en tout : augm. de 5,5 % salaires mens. et 7,5 % salaires horaires
Construction des voies ferrées	2,4 %	
SECOND ŒUVRE (Unia)		
Installation électrique	3,6 %	+ 1 jour de vacances compris
Secteur de l'isolation	3,9 %	1 % participation patronale compris
Métallurgie	3,3 %	+ 1 jour de vacances compris
Technique des bâtiments	3,2 %	+ 1 jour de vacances compris
Menuiserie (Suisse alémanique + TI)	2,6 %	+ 1 jour de congé payé à naissance d'un enfant + augm. des défraiements
Industrie suisse du meuble	De Fr. 85.- à Fr. 106,80/mois	
Toitures et façades	2,6 %	
Second œuvre (Suisse romande)	1,5 %	
Construction en bois (Suisse alémanique et TI)	2,4 % sur salaires minimaux	
Marbre et granit (Suisse alémanique)	Fr. 85.-/mois augm. gén.	
Industrie de la carrosserie (Suisse alémanique)	Fr. 100.- augm. gén.	+ Fr. 200.- à 300.-/mois d'augm. des salaires minimaux
INDUSTRIE (Unia)		
Horlogerie (Suisse romande)	Fr. 140.- augm. gén.	Correspond à 2,45% du salaire médian; pour salaires <Fr. 4840.- = 2,9 % ou plus

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Commentaire
Horlogerie (Suisse alémanique)	2,5 %	Recommandation : 0,7 % augm. indiv.
Sulzer	4%	Dont 1,5 % en plus pour augm. indiv. et 1 % pour adapt. fourchettes salariales
Textile	2 %	au moins 1,5 % augm. gén.
ABB Sécheron	Fr. 100.- augm. gén.	+ prime de Fr. 1300.-
Holzim	3 %	
Biral	3-4,5 %	= Fr. 160.- augm. gén.
Bigla	3 %	Dont 2 % augm. gén.
Scintilla Bosch, SO	2,8 %	Dont 1,9 % augm.gén. + Fr. 150.- de prime
KWC, Unterkulm	2,5 %	
H.A. Schlatter, Schlieren, ZH	2 %	+ bonus de Fr. 500.- (Fr. 300.- pour les apprenti(e)s dès 2 ^e année)
Rothrist Rohr	1,4 % augm. gén.	
Francke Küchentechnik, Aarburg, AG	2,4 %	
Forbo Siegling, Wallbach, et Laufenburg, AG	2,25 %	+ 1 jour de congé payé
INDUSTRIE CHIMIQUE		
Roche	3 %	Seuil de Fr. 850.-
Brenntag, Schweizerhalle	1 %	
SI-Group	2,5 %	+ 2 jours de vacances
INDUSTRIES ALIMENTAIRES, DES BOISSONS ET DU TABAC		
Feldschlösschen	3,8 %	Nouveau salaire minimal : Fr. 3900.- ; baisse des primes des caisses-maladie
Fenaco	3,2 %	Nouveau sal. min. : Fr. 3600.-

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Commentaire
Heineken	2,9 %	
Nestlé, Bâle	3,1 %	
Association suisse des brasseries (SBV)	3 %	Dont 2 % augm. gén.
Lindt & Sprüngli	1,8 % en moyenne	
Wander	2,6 %	= Fr. 100.- augm.gén.
SERVICES		
Hôtellerie-restauration (Unia)	2,5 %	
Coop (Unia)	3,25 %	Fr. 100.- pour tous, jusqu'à Fr. 4000.-
Migros (Unia)	3 %	Augmentation des salaires minimaux
Sécurité/ Assoc. des entreprises suisses de services de sécurité (VSSU) (Unia)	2,6 % augm. gén.	
Commerce de détail (CCT cadre), GE (Unia)	2,6 % pour salaires minimaux	Apprenti(e)s : + Fr. 50.-/mois ; pers. non qualifié jusqu'à 5 ans d'ancienneté : + Fr. 100.-/mois
Pharmacies Populaires (Unia)	2,6 %	Augm. des salaires minimaux ; 6 ^e année : Fr. 4100.-/mois
Pharmacies (CCT), GE (Unia)	Fr. 100.-	
Vente dans magasins des stations service (CCT), FR (Unia)	Fr. 135.-/mois	+ 2 jours de congé pour les 21-40 ans
Librairie : CH alémanique (comedia)	2 % augm. gén jusqu'à Fr. 4500.-	Augmentation des salaires minimaux de 2,5 % à 4,3 % selon l'échelon
Librairie : CH romande (comedia)	a) 2,9 % sur les salaires minimaux b) Payot : 3 % sur les salaires minimaux (1 ^{ère} et 4 ^e année) + 2 % sur les salaires réels	
Poste (Communication)	3,9 %	3,1 % augm. gén. ; 0,8 % augm. indiv.

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Commentaire
CarPostal SA (Communication)	3 % augm. gén.	
DPD SA (Suisse) (Communication)	1,2 %	
SecurePost SA (Communication)	2,75 %	Augm. gén. : 2,5 % et augm. indiv. : 0,25 %
Swisscom (Communication)	3,2 %	Dont 3 % augm. gén. et 0,2 % augm. indiv. Salaires de base minimaux : + 2,5 %
Directories (Communication)	3,2 %	Dont 2,4 % augm. gén.
Télégenève (Communication)	2,9 % augm. gén.	
Saphir Group Network SA (Communication)	3,6 %	Dont 2,6 % augm. gén.
Centres d'appels (Communication)	1,5 % augm. indiv.	
Skyguide (Communication)	2 % augm. salaires réels	Nlle négociation en mars 2009
Confédération (Communauté de négociation du personnel de la Confédération)	2,2 %	Dont 1,1 % CR et 1,1 % augm. des salaires réels
Douanes (garaNto)	Comme Confédération (supra)	Administration fédérale des douanes : allocation liée au marché de l'emploi pour la région gardes- frontière de Genève de Fr. 3000.- par pers./an, au 1.1.2009
Cantons (ssp)		
AG	1 % augm. indiv. + 0,5 % prime	
AI	3 % (CR) + 1 % augm. indiv. pour passage éche- lon sup.	
AR	2,5 % (CR) + 1 % augm. indiv. pour passage éche- lon sup. sal.	

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Commentaire
BE	2,3 % (CR) + 0,2 % réel. indiv.	
BL	2,6 %	
BS	2,6 % (CR), + passage garanti à l'échel. sup. salaire	+ 2 jours de vacances
GL	2 % (CR) + 1 % augm. indiv. pour passage échel. sup. sal.	
GR	1,5 % (CR) + 2 % réel	
LU	1 % (CR) + 1 % augm. indiv. pour passage échel. Sup. sal.	
NW	1 % (CR) + 0,5 % augm. indiv. pour passage échel. Sup. sal.	
OW	2,2 % (CR) + 0,8 % augm. indiv. pour passage échel. Sup. sal.	
SG	3 % (CR) + 1,4 % augm. indiv. pour passage échel. Sup. sal.	
SH	2,5 % (CR) + 1 % augm. indiv. pour passage échel. Sup. sal.	
SO	2,7 % + passage garanti à l'échelon sup. de salaire	
SZ	1,45 % (CR) + 1 % augm. indiv. pour passage échel. Sup. sal.	
TG	2,5 % (CR) + 1 % augm. indiv. pour passage échel. Sup. sal.	
ZH	1,7 % (CR) + 0,4 % augm. indiv. ; passage garanti à l'échel. sup. sal.	

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Commentaire
TRANSPORTS (SEV)		
CFF	2,5 %	Dont 1,5 % augm gén.
Transports publics fribourgeois	3,9 %	Y c. supp. p. travail de nuit pour les plus de 55 ans ; reste = augm. gén.
Transports publics genevois	3 %	
Transports lausannois	3 %	
Chemin de fer rhétique	2,8 %	
Zentralbahn	2,6 %	Dont 1,8 % augm. gén.
Matterhorn-Gotthard Bahn SA	2,2 %	
Südostbahn	Fr. 1200.- pour tous (montant-plancher)	Relèvement de divers suppléments
Regionalverkehr Bern-Solothurn	2,5 %	Dont 2 % augm. gén.
Autres entreprises régionales de transport ¹	De 1,5 % à 4,5 % (majorité : 2 - 3,3 %)	
TRANSPORT AÉRIEN		
Aéroport de Zurich (ssp)	2 %	+ 1 jour ce congé
SR Technics (ssp)	2,1 %	= uniquement passage échelon sup.
Gate Gourmet (ssp)	1 ^ %	= uniquement passage échelon sup.
Cargologic (ssp)	2 %	+ 1- 2 jours de congé selon âge
Swiss (ssp + kapers)	Participation aux bénéfices décidée ; résultat attendu	
MEDIAS		
SSR (SSM)	3,4 % de masse salariale	Dont : 1,9 % CR, 0,9 % augm indiv. + vers. unique : Fr. 500.- (= 0,5 % de masse salariale)

Augm. gén. = augmentation générale
augmentation individuelle

CR = compensation du renchérissement

Augm. indiv. =

¹ Le SEV a négocié une bonne trentaine d'accords (chemins de fer, cars, bateaux...) réunis ici en une seule rubrique.

2.2 Commentaire

Durant la première phase des négociations, jusqu'en novembre 2008, la tendance incitait à croire qu'on parviendrait à des augmentations salariales de 3% et plus. Cela concernait la majorité des accords dans la construction, tout autant que de nombreux accords d'entreprise dans l'industrie, mais également dans les services (Poste, Swisscom, Coop, Migros, quelques cantons).

Durant la deuxième phase (à partir de décembre 2008), on a pu constater que les résultats étaient en moyenne moins bons. La majorité des accords présentaient un 2 devant la virgule. On a encore enregistré des accords dépassant les 3%, mais quelques autres se situaient en dessous de 2%.

Deux facteurs expliquent cette évolution :

À partir du mois de novembre, le renchérissement s'est mis à baisser fortement. Les accords qui utilisent l'indice de décembre pour la compensation du renchérissement peuvent ainsi, malgré de moins bons résultats en termes nominaux par rapport à ceux des mois précédents, augmenter en termes réels les salaires des travailleurs et travailleuses. La présente énumération des accords conclus au terme des négociations salariales ne peut retenir les indices mensuels utilisés. Elle ne peut donc pas évaluer exactement l'évolution des salaires réels.

Sur le plan psychologique, la crise a été omniprésente durant la seconde phase des négociations. Les travailleurs et travailleuses ont été mis sous pression et contraints de modérer leurs revendications salariales pour préserver leurs emplois.

Pour 2009, l'USS s'attend à une augmentation nominale des salaires de 3% pour les secteurs dans lesquels des négociations salariales ont lieu. Durant l'année en cours, les prix à la consommation devaient stagner. Le pouvoir d'achat a pu être sensiblement renforcé grâce à une augmentation des salaires nominaux d'à peu près 3%, ce qui soutiendra la conjoncture intérieure en Suisse en 2009.

Salaires minimaux

Il est frappant de constater que les salaires minimaux ont en majorité été relevés et parfois de manière substantielle ; cela, à travers toutes les branches. L'objectif des syndicats membres de l'USS – relever les salaires minimaux à 3500 francs au moins dans toutes les CCT – a pu être atteint dans quelques branches à la faveur des négociations de l'an dernier (industrie graphique, librairie Payot, stations-service fribourgeoises, pharmacies genevoises, Feldschlösschen, fenaco). De plus, les salaires minimaux ont été fortement augmentés dans d'autres accords.

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
SSM	Syndicat suisse des mass media
garaNto	Syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontières
kapers	Personnel de cabine et trafic aérien

* * * * *

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

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 125e anniversaire de l'USS, octobre 2006*
44. Argumentarium Osteuropa, Oktober 2006 / *Argumentaire : Loi fédérale sur la coopération avec l'Europe de l'Est, octobre 2006*
45. JA zur sozialen Einheitskrankenkasse am 11. März 2007
46. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006/2007 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2007 / *Négociations conventionnelles et salariales 2006/2007, mars 2007*
47. Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007, April 2007 / *Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse, avril 2007*
48. Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007 – *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007*
49. 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
50. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
51. Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / *Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008*
52. SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / *Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*
53. Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / *L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007*
54. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008 / *Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008*
55. Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008. *Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.*
56. Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, *avec résumé en français.*
57. Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, *avec résumé en français.*
58. Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008.
Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.
59. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
60. Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat
61. Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
62. Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / *Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
63. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
64. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009 / *Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009*

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; télécopier
 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Je commande les Dossiers suivants:

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

Name, Vorname / Nom, Prénom:

Strasse / Rue:

Ort / Localité: