

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 85 (1993)
Heft: 3

Artikel: Négociations collectives de 1992
Autor: Ackermann, Ewald
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386436>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Négociations collectives de 1992

*Ewald Ackermann**

<i>Sommaire</i>	<i>page</i>
1. Conventions collectives de travail (CCT)	56
1.1 Nouvelles CCT	56
1.2 Accords complémentaires aux CCT en vigueur	60
2. Aperçu des résultats par thème	61
2.1 Compensation du renchérissement	61
2.2 Augmentations réelles des salaires	64
2.3 Promotion des femmes	65
2.4 Vacances	65
2.5 Congé de formation	66
2.6 Durée hebdomadaire du travail	66
2.7 Horaires de travail irréguliers	67
2.8 Autres améliorations des conditions de travail	67
2.9 Climat des négociations	67
2.10 Négociations collectives en 1993	68
3. Bref commentaire	69

Cette documentation présente les principaux résultats des négociations collectives de l'an dernier. Elle résulte d'une enquête effectuée par l'USS auprès de ses fédérations et recouvre uniquement les branches pour lesquelles ces fédérations ont conclu des conventions collectives de travail (CCT). De plus, des impératifs techniques nous ont contraints à encore moins d'exhaustivité que ces années passées.

*Rédacteur à l'Union syndicale suisse (USS)

Nous avons utilisé les abréviations suivantes:

SIB	Syndicat de l'industrie et du bâtiment
FTMH	Syndicat de l'industrie, de la construction et des services
SEV	Fédération suisse des cheminots
SSP	Syndicat suisse des services publics
U-PTT	Union suisse de fonctionnaires des postes, téléphones et télégraphes
FCTA	Fédération des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation
SLP	Syndicat du livre et du papier
USL	Union suisse des lithographes
SSFP	Société suisse des fonctionnaires postaux
ASFTT	Association suisse des fonctionnaires des télégraphes et téléphones
FPSA	Fédération du personnel de la sécurité aérienne suisse
FSPD	Fédération suisse du personnel des douanes
FSTTB	Fédération suisse des tisserands de toile à bluter
USJ	Union suisse des journalistes (section du SSP)
UF	Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques
ASM	Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie
IGS	Association de l'industrie graphique suisse
FSR	Fédération suisse de la reliure et du façonnage
SAG	Syndicat suisse des arts graphiques

1. Conventions collectives de travail (CCT)

1.1 Nouvelles CCT

Les nouvelles CCT les plus importantes ont été conclues dans les branches suivantes:

Chimie

La nouvelle CCT a été conclue pour une durée de trois ans. Elle précise que le salaire global fera chaque année l'objet de négociations. Cette nouvelle disposition remplace deux réglementations de l'ancienne CCT: l'adaptation automatique au renchérissement et les augmentations réelles des salaires prévues jusqu'à l'échéance de la CCT. Si ces négociations salariales, qui doivent avoir lieu tous les ans, ne débouchent pas sur un accord entre les partenaires sociaux (et non pas, comme le voulaient les représentants patronaux en un premier temps: entre les commissions d'entreprise et les employeurs respectifs), l'obligation de la paix du travail n'est plus valable pour les domaines touchés

(= relativisation de l'obligation de paix). Pour 1993, la CCT prévoit une augmentation globale des salaires de 5,5 pour cent. Ce chiffre comprend 3,5 pour cent d'augmentation générale et 1 pour cent d'augmentation individuelle. Enfin, une augmentation d'un pour cent découle de la suppression d'une déduction opérée à ce jour sur les salaires. Les allocations pour enfant passeront de 160 à 180 francs par mois. Les négociations ont permis d'obtenir un jour supplémentaire de vacances pour les personnes âgées de 21 à 59 ans. Le préambule de la CCT mentionne explicitement l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Industrie du verre

La CCT est en vigueur pour trois ans. La compensation du renchérissement, fixée à trois pour cent, est limitée à 4200 francs. Toutes les personnes soumises à la CCT auront droit à deux jours supplémentaires de vacances par année. Une sixième semaine de vacances est introduite pour les «plus de 60 ans» (3 jours supplémentaires de vacances en plus des deux jours accordés à l'ensemble du personnel). Les indemnités pour horaires irréguliers ont été adaptées au renchérissement.

Tuileries

La CCT est en vigueur pour une année. Aucune augmentation réelle des salaires n'a été obtenue, et le renchérissement n'a été que partiellement compensé. Le montant forfaitaire de la compensation a été fixé à 73 francs pour les salaires inférieurs ou égaux à 3500 francs et à 50 francs pour les salaires plus élevés. Selon le SIB, le climat des négociations fut mauvais. Du 1^{er} janvier au 6 février 1993, aucune CCT n'était en vigueur dans la branche.

Industrie de la céramique

Aucune CCT n'a été signée à fin février. La branche n'a plus de CCT depuis le 1^{er} janvier 1993. Selon le SIB, le climat des négociations est «glacial et déplorable».

Décolletage

La nouvelle CCT sera en vigueur jusqu'au milieu de l'année 1997. Aucune augmentation réelle des salaires n'a été obtenue. Pour 1993, la CCT prévoit une indemnité fixe de renchérissement, dont le montant a été fixé à 100 francs par mois. Selon les salaires, l'adaptation au renchérissement atteint ainsi 2 à 3,5 pour cent. La CCT garantit en outre l'égalité des chances et des salaires entre femmes et hommes. Les apprenti(e)s de deuxième et de première année auront droit, respectivement, à une et deux semaines de vacances supplémentaires. Quant à la durée hebdomadaire du travail, elle a été portée de 42 à 41 heures.

Construction métallique, machines agricoles, forges

Les CCT seront en vigueur durant cinq ans dans l'ensemble du pays, à l'exception des cantons de Vaud, Genève et Bâle-Ville. L'indemnité de renchérissement varie entre 100 et 125 francs par mois. En matière de vacances, les améliorations obtenues sont les suivantes:

- 2 jours supplémentaires pour les personnes âgées de 45 à 50 ans, soit 22 jours au total;
- 2 jours supplémentaires pour les personnes âgées de 55 à 60 ans, soit 27 jours au total;
- 5 jours supplémentaires pour les personnes âgées de plus de 60 ans, soit 30 jours au total.

La durée hebdomadaire du travail a été portée de 42 à 41 heures. Les personnes soumises à la CCT ont droit à un congé de formation payé de 3 à 5 jours. Enfin, la CCT garantit l'égalité des chances et des salaires entre femmes et hommes.

Industrie des machines

Les négociations ont été entamées en novembre 1992. La CCT a été renouvelée pour le 1^{er} juillet 1993. Selon la FTMH, le climat des négociations fut «parfois agressif».

Habillement

La nouvelle CCT sera en vigueur jusqu'à la fin 1995. Elle comprend non seulement une augmentation annuelle des salaires minimaux inscrits dans la CCT, mais aussi trois jours supplémentaires de vacances qui seront accordés de manière échelonnée (un jour supplémentaire par année, dès 1993).

Secteur social

Le SSP a pu conclure de nouvelles CCT dont l'impact est cependant limité.

Swissair

Le SSP n'a pas signé la nouvelle CCT pour le personnel au sol, dont les conditions de travail se sont fortement détériorées; le personnel concerné est donc actuellement sans CCT. Il en va de même pour le «catering» (préparation des repas pour les passagers), secteur dont Swissair s'est départie.

Presse écrite

L'USJ, section du SSP, a dénoncé la CCT. Quant à l'autre organisation professionnelle de salarié(e)s, dans ce domaine, elle s'est vu signifier la dénon-

ciation de la CCT par l'association des éditeurs. Ainsi, pour la première fois depuis 1917, les salarié(e)s de la presse écrite alémanique et tessinoise n'ont plus de CCT.

Vente, commerce, transports, alimentation

Dans le domaine couvert par la FCTA, quelque 180 négociations conventionnelles et salariales ont abouti à la fin de l'année 1992 – ce qui ne représente pas la totalité des CCT conclues par ce syndicat. La FCTA annonce des améliorations matérielles dans les nouvelles CCT pour les brasseries et les cidreries, Findus, Hero Conserves et les coopératives COOP; en ce qui concerne ces dernières, il n'a toutefois pas toujours été possible d'éviter la suppression de l'adaptation automatique au renchérissement. La plupart des CCT seront en vigueur pour une durée de deux à quatre ans. Chaque année les adaptations des salaires seront négociées. Alors que les pâtisseries n'ont toujours pas de CCT, les salarié(e)s des transports bâlois, sans CCT depuis le milieu de l'an dernier, bénéficient à nouveau d'un régime conventionnel depuis le 1^{er} janvier 1993. La FCTA affirme que ses membres sont largement satisfaits des résultats obtenus.

Cartonnage

La nouvelle CCT est en vigueur jusqu'à la fin 1993. Elle prévoit la compensation automatique du renchérissement (indice du mois d'octobre). Depuis le début 1993, le 13^e salaire remplace la pratique non contraignante de la gratification. Dès l'âge de 55 ans, les salarié(e)s de la branche ont désormais droit à cinq semaines de vacances. Les négociations ont permis d'obtenir la suppression de la condition supplémentaire imposée jusqu'ici à cette prestation (20 années de service).

Reliure

Le SLP a engagé des démarches juridiques contre deux partenaires contractuels, la FSR et le SAG. La CCT, dont le SLP est exclu et qui discrimine les travailleuses auxiliaires en matière de salaire, devrait être déclarée nulle sur ce point. En attendant qu'un accord puisse être trouvé entre les parties, la justice devrait forcer la FSR et le SAG à entreprendre les démarches nécessaires pour assurer aux femmes, dans la catégorie professionnelle concernée, des salaires qui ne soient pas inférieurs à ceux des hommes.

SSR

Les négociations, menées du côté syndical par le SSM, devraient aboutir au milieu de l'année en cours.

Contrôle aérien

En révisant la CCT qui la lie à la société Swisscontrol SA, la FPSA a obtenu une réévaluation des classes de fonction ainsi qu'une amélioration des possibilités de réinsertion pour les anciennes collaboratrices et les anciens collaborateurs qui ont quitté leur emploi afin d'accomplir des tâches familiales.

1.2 Accords complémentaires aux CCT en vigueur

Construction (premier œuvre)

La CCT entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1991 pour une durée de trois ans a été prolongée d'une année. Elle prévoyait pour 1993 une augmentation globale des salaires de 6,6 pour cent. Suite à d'après négociations, les partenaires sociaux ont conclu l'accord suivant: trois pour cent de compensation du renchérissement ainsi qu'une réduction de la durée du travail d'une demi-heure par semaine; cette réduction donne lieu à une compensation salariale de 1,2 pour cent, dont la première moitié est versée depuis le 1^{er} janvier 1993 et la seconde le sera dès le premier janvier prochain.

Industrie du meuble

La nouvelle CCT est en vigueur pour une année. Selon la catégorie, elle donne droit à des augmentations de salaire échelonnées de 35 à 50 centimes par heure, soit de 2,2 à 2,5 pour cent. Six années de service (huit dans la CCT précédente) donnent désormais droit à une cinquième semaine de vacances (dès l'âge de 50 ans).

Menuiserie

La nouvelle CCT est en vigueur pour deux ans. Selon la catégorie, elle donne droit à des augmentations de salaire comprises entre 85 centimes et 1,05 franc par heure. La CCT prévoit également la semaine de 42 heures, ce qui correspond à une réduction d'un quart d'heure ou d'une demi-heure par semaine, selon la zone de durée du travail. Les augmentations salariales globales varient entre 4 et 5,7 pour cent. Elle sont réparties de la manière suivante: trois pour cent de compensation du renchérissement, 0,5 pour cent d'augmentation réelle des salaires ainsi qu'une augmentation de 0,6 à 1,2 pour cent pour compenser la réduction de la durée du travail. 5 années de service (6 d'après l'ancienne CCT) donnent désormais droit à une cinquième semaine de vacances, dès l'âge de 50 ans.

Industrie du bois

Après une période d'une année et demie marquée par des conflits et par l'absence de CCT, une nouvelle CCT a été signée pour une année. Le salaire ho-

raire a été augmenté de 50 à 75 centimes, ce qui correspond à quelque 3,5 pour cent. Les salaires minimaux contractuels sont augmentés comme suit:
ouvriers et ouvrières qualifiés: de 18,30 francs à 20,50 francs;
ouvriers et ouvrières au bénéfice d'une formation élémentaire: de 16,85 francs à 18,30 francs;

ouvriers et ouvrières non qualifiés: de 15,10 francs à 16,50 francs.

Le salaire contractuel minimal pour la nouvelle classe de salaire des «travailleurs auxiliaires» (= tous les salarié(e)s engagés pour une durée de moins de six mois qui ne sont pas à même d'effectuer à part entière le travail d'une personne) est fixé à Fr. 15.30. La cinquième semaine de vacances, dès l'âge de 50 ans, est accordée après 12 années de services (14 ans dans la CCT précédente). Aucun accord n'a été trouvé à ce jour pour les raboteries, les fabriques de bois aggloméré et les fabriques de caisses en bois.

Décorateurs et selliers

La CCT est en vigueur pour deux ans. Le personnel qualifié a obtenu une augmentation de deux pour cent au moins du salaire effectif dès le 1^{er} janvier 1993. Les salaires minimaux sont augmentés selon le même taux.

Fabricants d'articles de bois, tourneurs sur bois

La CCT est en vigueur pour une année. Les salaires horaires ont augmenté de 30 centimes pour les ouvriers et ouvrières qualifiés, de 25 centimes pour les ouvriers et ouvrières au bénéfice d'une formation élémentaire et de 20 centimes pour les ouvriers et ouvrières non qualifiés, ce qui équivaut à une augmentation de 1,2 à 1,5 pour cent. L'employeur est en outre tenu de mettre à disposition un pour cent de la masse salariale pour des augmentations individuelles «au mérite». La cinquième semaine de vacances, dès l'âge de 50 ans, est obtenue après 10 années de services (11 ans dans la CCT précédente).

2. Aperçu des résultats par thème

2.1 Compensation du renchérissement

Dans l'industrie chimique, la compensation automatique du renchérissement prévue dans la CCT a certes été supprimée, mais l'augmentation générale des salaires négociée pour 1993 dépasse largement le renchérissement. Dans la construction (cf. 1.2), le renchérissement n'a généralement pas été compensé de manière intégrale. En Suisse romande, certaines négociations n'avaient pas encore abouti à fin 92. Dans l'horlogerie, la FTMH a obtenu un montant fixe de 120 francs par mois. Ce montant ne suffit pas pour compenser intégralement le renchérissement, mais il permet de passer de l'indice 129,6 à l'indice 134,7. En un premier temps, la FTMH avait revendiqué 142 francs, alors que

les employeurs avaient offert 70 francs. Dans l'industrie des machines, les négociations salariales sont menées au niveau des entreprises. Tous les éléments du salaire font l'objet de négociations annuelles; ils ne sont pas clairement dissociés. Si on prend comme référence la part de la masse salariale globale qui couvre l'ensemble des différentes formes d'augmentations salariales, on obtient, pour l'industrie des machines de Suisse alémanique, des taux qui varient de 0,5 à 4,3 pour cent, avec une forte concentration entre 2 et 3,5 pour cent. Une grande part des montants affectés à des augmentations de salaire est destinée aux augmentations individuelles. Les exemples ci-dessous permettent d'illustrer la situation:

Entreprise	Augmentation salariale en pour cent de la masse salariale totale	Augmentation indexée
Bühler, Uzwil	2,5 pour cent	2,5 pour cent
Ems Chemie	4,3 pour cent	0,5 pour cent
Alcatel STR	2,8 pour cent	2,8 pour cent
Georg Fischer	2,3 pour cent	1,5 pour cent
Landis & Gyr	2,8 pour cent	1,2 pour cent
Ascenceurs Schindler	3,0 pour cent	1,5 pour cent

Dans certaines entreprises, les négociations ont permis d'obtenir, en chiffres absolus, des indemnités de renchérissement plus élevées pour les bas salaires que pour les salaires moyens. Dans quelque cas, il en va de même pour les femmes par rapport aux hommes. Dans l'ensemble, on peut dire que, dans l'industrie des machines, les salarié(e)s n'ont pas eu droit à la compensation intégrale du renchérissement.

La pleine compensation du renchérissement n'a pas été obtenue non plus pour le personnel de l'industrie du cuir, de l'habillement et de la chaussure à l'exception des tailleurs et des tailleuses (3,5 pour cent), qui fait désormais partie du domaine d'activité de la FTMH. Le taux est de 2 pour cent dans l'industrie de la chaussure et de 3,1 pour cent dans celle du cuir. Dans le secteur de l'habillement, le tribunal arbitral a dû trancher: les employeurs avaient certes d'abord proposé une augmentation de 1 pour cent au lieu de la «variante zéro» initialement avancée, mais ils avaient refusé le compromis des syndicats qui voulaient accorder la pleine compensation du renchérissement aux bas salaires. Enfin, des montants forfaitaires de 100 à 125 francs ont pu être obtenus dans un autre secteur d'activité de la FTMH, la métallurgie; ces montants ne représentent pas non plus la pleine compensation.

En ce qui concerne les transports, la SEV a obtenu la compensation intégrale du renchérissement dans 50 cas, alors qu'elle a négocié avec quelque 90 partenaires. Dans les 50 cas mentionnés, le renchérissement a généralement été compensé jusqu'à un indice de 135,8 points, de manière analogique à ce que fait la Confédération. Dans les autres cas, le renchérissement n'a pas été entièrement compensé ou ne l'a pas été pour l'ensemble des salarié(e)s.

Le personnel fédéral a obtenu une compensation de 3 pour cent, avec une garantie minimale de 1530 francs par année, à titre de composante sociale en faveur des bas revenus. Cette solution, qui a également été adoptée pour le personnel de la SSR et du contrôle aérien, permet d'adapter les salaires à l'indice 135,8. L'UF est d'avis que ce résultat est à la «limite inférieure de ce qui peut encore être considéré comme légalement admissible»; elle a en outre calculé que la perte du pouvoir d'achat moyen du personnel fédéral a atteint 1,6 pour cent en 1992. L'UF a également pu enregistrer avec satisfaction le fait que l'arrêté fédéral concernant les allocations de renchérissement accordées au personnel fédéral a été prolongé pour une durée de quatre ans; les Chambres fédérales ont toutefois atténué cette satisfaction en transmettant des motions visant à démanteler la réglementation en vigueur dans ce domaine.

Le SSP annonce qu'«une forte majorité des cantons» et «de nombreuses» communes ont procédé à des coupes dans la compensation du renchérissement. Avec 0,8 pour cent et 0 pour cent, les cantons de Berne et de Genève ont pris la tête de ce mouvement. Le SSP constate que, dans les services publics, les employeurs ont supprimé dans une large mesure la compensation automatique et indexée du renchérissement. Là où les positions ont pu être tenues, la suppression serait cependant déjà programmée. Le SSP évalue à 1 pour cent la perte de pouvoir d'achat pour l'ensemble du secteur public. En revanche, dans le secteur de l'énergie, la pleine compensation du renchérissement n'a pas été remise en cause.

La FCTA annonce qu'elle s'est opposée avec succès à toutes les propositions de «compensation zéro» et a pu assurer une compensation au moins partielle du renchérissement. Selon la FCTA, les salarié(e)s soumis à la CCT ont obtenu, «dans une large mesure», la compensation intégrale du renchérissement en fonction de l'indice de septembre ou d'octobre. La FCTA estime avoir assisté au renforcement de la tendance à garantir une compensation flexibilisée du renchérissement, compensation axée, en outre, sur l'ensemble de la masse salariale.

La compensation en quelques chiffres:

Coop, Migros et les coopératives agricoles: de 3 à 3,5 pour cent, avec divers niveaux de plafonnement;

industrie du chocolat: 3,5 pour cent;

économie laitière: 2 pour cent d'indexation générale, 1 pour cent d'indexation individuelle;

transports (CCT régionales): de 1 à 3,5 pour cent;

entreprises de nettoyage: de 3 à 3,5 pour cent;

entreprises de surveillance: de 2,2 à 2,5 pour cent.

La FCTA relève que les mesures correctives en faveur des bas salaires sont «fréquentes». Dans les arts graphiques, la compensation du renchérissement automatique est garantie jusqu'à un taux de 5 pour cent. Elle a été fixée à 3,5 pour

cent pour les salaires mensuels inférieurs ou égaux à 6406 francs; pour les salaires plus élevés, elle se monte à 224 francs. Le SLP annonce qu'en contrepartie, de nombreux employeurs ont réduit les salaires effectifs. L'USL est d'avis que les montants négociés ne seront pas versés dans toutes les entreprises et que de nombreux salarié(e)s n'ont pas le courage de faire valoir leurs droits. L'obligation de verser la compensation intégrale du renchérissement aurait en outre renforcé la tendance des employeurs à quitter l'association patronale.

2.2 Augmentations réelles des salaires

Quelques résultats ont certes pu être obtenus sous le titre des augmentations réelles des salaires, mais ils n'auront pas de répercussions sur le porte-monnaie des salarié(e)s concernés; en effet, ils vont généralement de pair avec une compensation insuffisante du renchérissement. Seule la CCT de la chimie va dans la direction opposée. Il faut également noter que, contrairement au secteur public, l'industrie privée ne distingue pas clairement la compensation du renchérissement et l'augmentation réelle des salaires.

Ainsi, exception faite des montants obtenus par les menuisiers, les augmentations concédées dans la construction (cf. 1.2) sont, dans la plupart des cas, inférieures au renchérissement. Sur l'ensemble des entreprises alémaniques de l'industrie des machines, seules cinq ont accordé une augmentation totale supérieure ou égale à 4 pour cent, et par conséquent supérieure au renchérissement. Dans les transports, la SEV a obtenu une augmentation réelle dans sept négociations sur 90; dans deux cas, les salarié(e)s auront droit à une augmentation réelle de 3 pour cent en plus de la pleine compensation du renchérissement. La Compagnie suisse des wagons-restaurants a accordé une augmentation réelle de 1 pour cent, mais la compensation n'atteint qu'un pour cent. Les salaires réels du personnel fédéral n'ont pas été augmentés; dans le cadre d'améliorations structurelles, 0,5 pour cent ont toutefois été engagés pour des augmentations de salaire. Dans d'autres domaines, pourtant, les conditions de travail du personnel fédéral se sont détériorées. Dans les grandes agglomérations, l'indemnité pour vie chère a été réduite de quelque 1000 francs ou même entièrement supprimée. Pour les bas salaires, la perte qui en résulte se monte à 2,5 pour cent. Il a en revanche été possible d'éviter une réduction de l'indemnité de résidence ou un gel des promotions. Les PTT ont diminué les salaires des apprenti(e)s et du personnel auxiliaire. Le SSP a annoncé, dans un certain nombre de cantons et de communes, qu'il avait été décidé de geler les promotions ou de refuser l'entrée en vigueur d'augmentations réelles qui avaient déjà été accordées. Selon la FCTA, «les augmentations réelles des salaires sont nettement plus rares qu'au cours des dernières années». Les quelques augmentations accordées profiteraient avant tout aux bas salaires (Coop, industrie du chocolat). Dans les arts graphiques, la CCT prévoit des salaires minimaux. Certains salaires effectifs ont subi, l'an dernier, une diminution dont l'ampleur n'a toutefois pas pu être certifiée. Enfin, le 13^e salaire a pu être introduit dans la CCT de l'industrie du cartonnage.

2.3 Promotion des femmes

L'égalité des salaires et des chances fait partie des objectifs fixés dans les préambules des nouvelles CCT de la chimie et de la métallurgie. Les négociations salariales menées au niveau des entreprises dans l'industrie des machines présentent plusieurs exemples où des augmentations plus importantes ont été accordées aux bas salaires, c'est-à-dire à des catégories de salarié(e)s qui comprennent une très grande partie des femmes de ce secteur industriel. Dans certains cas, les salaires des femmes ont été plus fortement augmentés que ceux des hommes. En 1992, les PTT ont émis des directives visant à améliorer la situation professionnelle du personnel féminin; les CFF élaborent eux aussi des directives de ce type. En ce qui concerne l'administration fédérale, l'UF a également négocié de telles directives, lesquelles sont entrées en vigueur l'an dernier.

Quant aux autres employeurs publics, le SSP annonce qu'ils invoquent la crise et leurs difficultés financières pour bloquer l'entrée en vigueur de diverses mesures de promotion des femmes. Dans le secteur couvert par la FCTA, l'industrie du chocolat a concédé un nouveau système salarial ainsi que des adaptations de fonctions qui entraîneront une égalité des salaires et une augmentation réelle pour quelque 60 pour cent des femmes employées dans les entreprises concernées. Dans les imprimeries, la différence est encore de 83 francs par mois – au détriment des femmes – pour le personnel auxiliaire; cette inégalité sera toutefois supprimée le 1^{er} janvier 1994. La nouvelle CCT de l'industrie du cartonnage prévoit l'égalité des salaires; en revanche, la CCT de la reliure, attaquée en justice par le SLP, fixe une différence mensuelle de 345 francs en ce qui concerne le travail auxiliaire. Quant à la FPSA, elle a réussi à améliorer les conditions de réinsertion professionnelle, ce dont profiteront avant tout des femmes.

2.4 Vacances

La CCT de la chimie prévoit un jour supplémentaire de vacances pour les salarié(e)s âgés de 21 à 59 ans. Dans la construction, le nombre d'années de services nécessaires à l'obtention d'une cinquième semaine de vacances dès l'âge de 50 ans a pu être renégocié et réduit; dans la CCT du cartonnage, cette ancienne disposition a même été supprimée. Dans l'industrie du verre, le SIB a obtenu deux jours de vacances supplémentaires et trois jours pour les salarié(e)s âgés de plus de 60 ans. Ces derniers ont ainsi droit désormais à six semaines de vacances annuelles. Les vacances ont été prolongées pour certaines catégories d'âge dans le décolletage et la métallurgie: dans les entreprises de décolletage, les apprenti(e)s sont les principaux bénéficiaires (deux semaines supplémentaires en première année, une semaine supplémentaire en deuxième année). Dans la métallurgie, 2 jours ont été obtenus pour les salarié(e)s de 45 à 50 ans ainsi que de 55 à 60 ans, alors que 5 jours supplémentaires ont été accordés à leurs collègues de plus de 60 ans. Ces différentes caté-

gories d'âge bénéficient désormais respectivement de 22, 27 et 30 jours de vacances par année. Dans deux cas, les négociations menées en Suisse alémanique au niveau des entreprises avec les employeurs de la métallurgie ont permis d'obtenir un jour supplémentaire de vacances.

Pour les négociations qui portent actuellement sur la CCT de ce secteur, la FTMH a obtenu une prolongation des vacances. Il en va de même pour le SSM, qui négocie toujours une nouvelle CCT avec la SSR. La SEV a réussi, dans deux cas, à obtenir une sixième semaine de vacances pour le personnel âgé de plus de 55 ans. Dans plus de 90 pour cent des entreprises de transports qui relèvent du ressort de la SEV, la durée des vacances ne dépasse pas les normes de la loi sur le travail. Le seul succès enregistré à ce titre par le SSP consiste en un geste d'un employeur public qui laisse à son personnel la possibilité de percevoir le 13^e salaire sous forme de vacances supplémentaires. La FCTA a pu introduire deux jours supplémentaires dans le contrat d'entreprise qui la lie à la société Wander S.A. Ce même syndicat a obtenu une semaine supplémentaire de vacances dans plusieurs coopératives du groupe Coop; dans les entreprises concernées, l'ensemble du personnel a désormais droit à cinq semaines de vacances jusqu'à l'âge de 49 ans, à six semaines dès l'âge de 50 ans et à sept semaines dès 60 ans. Dans les cidreries, les personnes âgées de 60 ans et plus auront désormais droit à une sixième semaine de vacances.

2.5 Congé de formation

On ne note que très peu de progrès dans les CCT récemment renouvelées. Seule exception: la construction métallique, les machines agricoles et les forges, où un congé de formation payé, d'une durée de trois à cinq jours, a été concédé. La FCTA a tenté sans succès d'introduire le congé de formation payé dans plusieurs CCT qui ne prévoient pas encore un tel droit.

2.6 Durée hebdomadaire du travail

Les progrès réalisés sont minimes. Une réduction d'une demi-heure a été obtenue dans le secteur principal de la construction, mais il a fallu renoncer à une partie de la compensation du renchérissement prévue dans la CCT nationale (cf. 1.2). Dans les entreprises de menuiserie, les parties contractantes ont décidé des réductions d'un quart d'heure ou d'une demi-heure par semaine, selon la zone de durée du travail. La durée hebdomadaire du travail passera de 42 à 41 heures par semaine dans le décolletage, la construction métallique, les machines agricoles et les forges, ainsi que dans les entreprises alémaniques du secteur de l'énergie. La FCTA annonce également quelques succès: de 43 à 42,5 heures chez Sibra, de 42,5 à 41,5 heures pour les salarié(e)s de la Société des entrepôts bâlois; l'entreprise Securitas a introduit la semaine de 40 heures, alors que les boulangeries connaîtront désormais la semaine de 42 heures. Securitas accorde sa réduction sous forme de deux nuits de travail en moins. Dans les boulangeries, le personnel pourra choisir entre une réduction

hebdomadaire d'une heure et une semaine supplémentaire de vacances. Enfin, des essais d'organisation flexible de la durée du travail sont en cours dans l'administration fédérale.

2.7 Horaires de travail irréguliers

Les indemnités pour travail en équipe ont été partiellement adaptées dans l'industrie des machines ainsi que dans les secteurs couverts par la FCTA (économie sucrière, brasseries, Wander S.A.) et le SSP. Dans l'industrie du verre, les parties contractantes de la CCT se sont engagées à élaborer de nouvelles solutions pour le travail en équipe avant l'échéance de la CCT. Quant à la SEV, elle a réussi, dans près de 20 pour cent des négociations menées avec des entreprises de transports, à obtenir une augmentation des indemnités pour le travail de nuit et du dimanche ainsi que pour les horaires de travail irréguliers. L'augmentation varie de quelques pour-cent à 50 pour cent. Les modèles d'organisation flexible de la durée du travail élaborés aux PTT ont été introduits pour certaines catégories du personnel de la surveillance aérienne. Ce même personnel aura droit à une meilleure rémunération pour les services de piquet. Le travail de nuit a pu être quelque peu réduit aux PTT, mais les décisions sur l'amélioration des bonifications en temps pour le travail de nuit n'ont pas encore été prises. Le SSM a proposé à la SSR une bonification en temps de 25 pour cent pour chaque heure supplémentaire et de 50 pour cent pour le service de nuit «extrême» (de 1 h à 6 h).

2.8 Autres améliorations des conditions de travail

On ne relève que très peu d'améliorations sous ce titre. Dans plusieurs entreprises de transports, la SEV a obtenu une augmentation des indemnités pour les repas, le travail salissant, les vêtements de travail, l'utilisation du véhicule privé. Dans le canton d'Appenzell Rhodes-externes et dans l'entreprise Wander S.A., le congé de maternité a été prolongé à 16 semaines. Le SSM et la FPSA ont réussi à intégrer dans leur CCT respective un article contre le harcèlement sexuel au travail. La sécurité de l'emploi du personnel fédéral s'est détériorée. Pour 1993, le Parlement a supprimé 2800 emplois dans l'ensemble de l'administration fédérale. Suite à des projets de redimensionnement, 2750 fonctionnaires – essentiellement des PTT et du Département militaire fédéral – n'ont été confirmés que sous réserve. La Confédération a déjà procédé à certaines privatisations et transferts d'activités. Au total, une réduction de 15 000 emplois est prévue pour les prochaines années dans l'ensemble du secteur public.

2.9 Climat des négociations

La plupart des syndicats qui ont mené des négociations en 1992 sont d'avis que le climat des négociations s'est détérioré par rapport aux années précé-

dentes. Seules la construction métallique, l'industrie du verre et quelques branches couvertes par la FCTA font exception: le climat y est qualifié d'agréable. Toutefois, dans l'ensemble, les syndicats de l'USS parlent souvent d'un climat de négociation «glacial» et «déplorable». Le SLP, le SSP et, dans une moindre mesure, le SIB, relèvent que les employeurs ont fait valoir leur position de force, menaçant de dénoncer les CCT. Selon la FTMH, le climat des négociations menées avec l'ASM fut «parfois agressif». Les principaux arguments avancés par les employeurs ont été les suivants: la situation économique difficile, l'avenir incertain, la nécessité de rationaliser et de rester concurrentiel malgré une évolution des prix souvent défavorable, ainsi que les budgets déficitaires. Dans ce contexte, les patrons jugent indispensable de faire des économies. Pour leur part, comme en 1991, les syndicats ont organisé de manière décentralisée de nombreuses actions de mobilisation et de protestation. Ce mouvement a atteint sa plus grande ampleur à Genève, où les syndicats ont lancé cinq mouvements de grève couronnés de succès en ce qui concerne la participation, mais inefficaces si l'on s'en tient aux résultats de leurs revendications dirigées contre le démantèlement des acquis sociaux.

2.10 Négociations collectives en 1993

Les négociations entre le SSM et la SSR ainsi que entre la FTMH et l'ASM devraient aboutir ou ont abouti au milieu de l'année. Les CCT suivantes seront en outre renégociées en 1993:

SIB: ciment et ramoneurs;

FTMH: branche automobile/carrosserie, installations électriques et techniques ménagères;

FCTA: Coop Suisse, CCT nationale Migros, Securitas, Toni-Lait;

SSP: absence de CCT chez Swissair et dans la presse écrite alémanique; dans ces secteurs, le SSP veut prendre des mesures de lutte pour accentuer la pression; afin de combattre la réduction massive du nombre d'emplois et la détérioration des conditions de travail dans le secteur public, il prévoit d'intervenir sur le plan politique (interventions parlementaires) et d'organiser des manifestations publiques;

UF: négociations portant notamment sur un modèle d'organisation du temps de travail basé sur la semaine de 40 heures, avec une durée du travail pouvant atteindre 42 heures et une compensation sous forme de jours ou de semaines de congé consécutifs; les négociations porteront également sur des bonifications en temps pour les heures de travail marginales du matin et sur la motion adoptée par les Chambres fédérales visant à renoncer momentanément (en périodes financières et économiques difficiles et en tenant compte de facteurs sociaux) à la compensation automatique du renchérissement.

3. Bref commentaire

Ce bref commentaire ne peut que dégager des tendances, étant donné que notre enquête se base exclusivement sur des données fournies par les fédérations de l'USS et que la manière dont celles-ci ont répondu à nos questions varie considérablement. D'autre part, certaines négociations étaient encore en cours au moment où nous mettions ce document sous presse.

En 1992, seules de rares CCT ont été remplacées par des CCT nettement meilleures. A contre-courant de cette tendance générale, on peut relever, dans une perspective syndicale, l'élément positif que constitue la nouvelle CCT de la chimie et, pour les revendications qualitatives, les nouvelles CCT de la métallurgie et de l'industrie du verre. Ces résultats, peu réjouissants dans l'ensemble, reflètent les mauvaises conditions économiques générales. La tendance à vouloir démanteler les accords conventionnels, que ce soit dans le but d'engager la flexibilisation ou dans la ferme intention de vider les CCT de leur substance et de les éliminer, ne s'est guère accentuée depuis l'année précédente. L'année 1992 a été marquée par une diminution du pouvoir d'achat. Dans des domaines qui dépassent largement les secteurs pour lesquels les fédérations de l'USS négocient, la compensation du renchérissement n'a pas été assurée. Les véritables augmentations réelles des salaires – et non pas les simples augmentations qui n'ont de «réel» que le nom – sont restées très rares (exception: la CCT de la chimie). L'UF évalue à 1,6 pour cent la perte de pouvoir d'achat subie par le personnel fédéral en 1992, alors que le SSP avance le chiffre de 1 pour cent pour l'ensemble du secteur public. Il est plus difficile de procéder à de telles estimations dans le secteur privé. Les résultats de cette enquête semblent toutefois indiquer que la perte de pouvoir d'achat serait encore moins prononcée dans certains secteurs. Grâce aux montants forfaitaires, les syndicats ont au moins réussi, dans de nombreux cas (il n'est pas possible de fournir des chiffres précis), à éviter les pires conséquences qu'auraient pu subir les bas salaires. Il faut ajouter à cela le fait que les employeurs publics ont supprimé dans une large mesure la compensation automatique du renchérissement. Si l'on tient aussi compte du doublement du nombre de chômeuses et chômeurs au cours de la même période, on peut sans aucun doute parler d'une année sombre pour les travailleuses et les travailleurs.

Malgré la résistance syndicale qui a nettement pris de l'ampleur par rapport à 1991, il n'a pas été possible, dans l'ensemble, de maintenir le statu quo. Comme en 1991, les progrès les plus significatifs ont été réalisés dans le domaine des vacances, alors que les autres revendications ont tout au plus donné lieu à certaines petites améliorations ponctuelles. On pourrait résumer les résultats des négociations collectives de 1992 en une formule certes simplificatrice, mais rendant cependant bien la tendance générale: pertes en matière de salaires, petits progrès pour les vacances et stagnation partout ailleurs.

Compte tenu des effets des rationalisations qui se poursuivent, des suppressions d'emplois annoncées, des tendances à la flexibilisation et des perspectives économiques plutôt sombres, les conditions politiques générales devront être nettement améliorées en 1993. Dans le cas contraire, les travailleuses et les travailleurs subiront une nouvelle fois un démantèlement des acquis sociaux et une détérioration de leurs conditions de vie. D'autre part, pour faire face à ces dangers, les syndicats devront se montrer plus combattifs.