

| | |
|---------------------|---|
| Zeitschrift: | Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse |
| Herausgeber: | Union syndicale suisse |
| Band: | 86 (1994) |
| | |
| Artikel: | Négociations collectives en 1993 : un aperçu des CCT des syndicats de l'USS |
| Autor: | Ackermann, Ewald |
| DOI: | https://doi.org/10.5169/seals-386465 |

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: 11.02.2026

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

Egalitarisme = utopie

Ces constatations apportent la conviction que le discours égalitaire en matière de CCT est, pour le moins en cette fin de XX^e, une pure utopie. Les salaires et les prestations sociales des travailleurs ne peuvent être améliorés que de cas en cas, en tenant compte de la situation économique des régions, des branches professionnelles concernées et du taux de syndicalisation du personnel. De cette équation découle un bon ou un mauvais résultat contractuel. Concrètement cela signifie qu'une des missions premières du syndicat est d'augmenter le nombre de ses adhérents. Il faut provoquer le réflexe de solidarité. Exercice difficile dans une société où règne l'individualisme.

Les quelque 170 CCT négociées par la FCTA sont donc le fruit de la solidarité et d'un partenariat pratiquant le dialogue. Les résultats sont équivalents dans les deux majeures régions linguistiques. C'est heureux. Côté travailleurs, le droit à un salaire et à des prestations sociales convenables ne dépendent pas du fait que l'on habite de ce côté-ci de la Sarine ou pas, d'une CCT nationale ou d'entreprise, mais de la solidarité de l'ensemble du personnel concerné par une négociation contractuelle.

Négociations collectives en 1993 – Un aperçu des CCT des syndicats de l'USS¹

*Ewald Ackermann**

Sommaire

1. Conventions collectives de travail (CCT)
 - 1.1 Nouvelles CCT
 - 1.2 Reconduction de CCT en vigueur
 - 1.3 Accords complémentaires aux CCT en vigueur
 - 1.4 Vide conventionnel
2. Aperçu des résultats par thème
 - 2.1 Compensation du renchérissement
 - 2.2 Augmentations réelles des salaires
 - 2.3 Promotion des femmes
 - 2.4 Vacances
 - 2.5 Congé de formation
 - 2.6 Durée hebdomadaire du travail
 - 2.7 Horaires de travail irréguliers
 - 2.8 Autres améliorations des conditions de travail
 - 2.9 Climat des négociations
 - 2.10 Négociations collectives en 1994
 - 2.11 Accords particuliers destinés à empêcher les licenciements
3. Bref commentaire

¹ Cette vue d'ensemble seule a été intégralement publiée dans la série «Documentation», n° 19, de l'USS.

* Rédacteur à l'Union syndicale suisse (USS).

Liste des abréviations utilisées:

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

SMV:

Union suisse des artistes musiciens

FSTTB:

Fédération suisse des tisserands de toile à bluter

USJ:

Union suisse des journalistes (sous-section du SSP)

UF:

Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques

SAG:

Syndicat suisse des arts graphiques

ASM:

Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie

ASAG:

Association suisse des arts graphiques

IGS:

Association de l'industrie graphique suisse

FSR:

Fédération suisse de la reliure

CCT:

Convention collective de travail

PME:

Petites et moyennes entreprises

1. Conventions collectives de travail

1.1 Nouvelles CCT

Convention dans l'industrie des machines (FTMH-ASM)

La CCT est en vigueur du 1.7.1993 au 30.6.1998. Elle contient un «article de crise» de durée limitée, qui a amplement alimenté les débats au sein des syndicats. Cet article autorise les entreprises, sous réserve de l'approbation des représentant(e)s du personnel ou du syndicat, à augmenter jusqu'à 5 heures la durée hebdomadaire de travail avec un salaire inchangé ou de supprimer tout ou partie du 13e salaire. Aux dires de la FTMH, seuls 5% des entreprises assujetties à la CCT avaient eu recours, à fin janvier 1994, à cette possibilité.

La CCT prévoit en outre un congé de maternité payé de 14 semaines, de même qu'un jour supplémentaire de vacances dès 1995. Un autre jour de vacances supplémentaire sera accordé à partir du 1.1.97 aux travailleuses et travailleurs âgés de 30 à 50 ans. La CCT

réaffirme le droit à un congé payé de formation sans toutefois en préciser la durée obligatoire. La convention entend en outre favoriser la participation dans l'entreprise et l'aménagement en commun de processus d'innovation. La fourchette de la durée du travail pour les systèmes particuliers d'organisation du temps de travail a été élargie de 35/45 heures à 30/45 heures. La CCT renferme dorénavant aussi des recommandations portant sur la protection de la personnalité face au harcèlement sexuel ou aux propos xénophobes.

Dans les grandes lignes, cette CCT rejoint la nouvelle convention conclue avec les PME genevoises de la mécanique et de l'électronique du canton de Genève.

Branche automobile: Berne et Jura

Après une période de 4 ans sans convention, la nouvelle CCT donne droit à un congé payé de formation de 2 jours et déclare le 1er août nouveau jour férié payé. La durée hebdomadaire du travail est ramenée de 43 à 42 heures dès le 1.1.94 et la compensation du renchérissement prévue pour 1994 s'élève à 2,5%.

Ferblanterie, chauffage, ventilation, et industrie de l'électricité

Dans ces deux domaines conventionnels, la FTMH a conclu une CCT pour une durée de deux ans (jusqu'à fin 1995). Elles prévoient, pour 1994, une augmentation générale des salaires de 60 francs par mois. Aucune modification majeure n'a été apportée dans les autres domaines.

Marbre et granit

La nouvelle CCT est en vigueur du 1^{er} janvier à fin 1994. Le renchérissement n'a pas pu être pleinement compensé, et aucune autre concession n'a été ac-

cordée. Le SIB demandait une réduction du temps de travail.

Ramoneurs: Suisse alémanique et Tessin

La CCT introduit un fonds partiaire, alimenté à parts égales par les salarié(e)s et l'employeur. La contribution se monte à 0,3% pour chaque partie, et est restituée aux membres du syndicat. La durée du travail passe de 44 à 42 heures hebdomadaires.

Industrie du bois: fabriques de panneaux agglomérés et de parquets

La nouvelle CCT est en vigueur jusqu'à la fin de l'année. Selon la catégorie, elle donne droit à des augmentations de salaire comprises entre 1,63 et 1,82%. Les salaires minimaux conventionnels ont été relevés de 2%. Au chapitre de la flexibilité du temps de travail, la fourchette est de +/- 2 heures pour un horaire hebdomadaire de 43 heures.

Fabricants d'articles de bois, tourneurs sur bois

La nouvelle CCT est en vigueur du 1^{er} janvier 1994 à fin 1995. La rémunération horaire du personnel qualifié, du personnel non qualifié et du personnel auxiliaire est uniformément augmentée de 0,35 franc (= 1,76 à 2,03%).

Swissair

Le SSP a signé une CCT qui détériore en partie les conditions de travail (pauses payées, promotion automatique par l'âge, réduction partielle des primes forfaitaires).

Secteur social, formation et culture

Le SSP annonce la conclusion de quelques nouvelles CCT. A la Zentralwäscherie de Bâle, buanderie privatisée, il a été possible d'imposer la partici-

pation et de fixer des conditions matérielles d'engagement analogues à celles du personnel de l'Etat de Bâle.

La section zurichoise du SMV annonce la conclusion d'une CCT pour les musiciens de «Cats».

Vente, commerce, transports, alimentation

La FCTA fait part de la conclusion de nouvelles CCT avec les coopératives COOP régionales, avec Toni Lait, Feldschlösschen-Sibra ainsi qu'avec la branche de la confiserie demeurée, pendant 2 ans, sans convention. La FCTA avait donné la priorité au maintien des conditions de salaire et de travail actuelles. Elle juge que ces objectifs ont été «atteints dans l'ensemble».

1.2 Reconductio[n] de CTT en vigueur

Dans la branche textile, les conventions arrivées à échéance ont été renouvelées pour une durée d'un an.

Dans la branche des techniques ménagères et dans l'industrie de l'électricité, les CCT en vigueur ont été reconduites pour deux ans; dans l'industrie de la carrosserie, jusqu'au 30.6.1996.

1.3 Accords complémentaires aux CCT en vigueur

Menuiserie

L'accord complémentaire est en vigueur jusqu'à la fin de l'année et prévoit une adaptation des salaires de 3% en moyenne. Une cinquième semaine de vacances est désormais accordée à partir de 50 ans et 4 années de service (contre 5 ans dans l'ancienne CCT).

Industrie du meuble

L'accord complémentaire donne droit à une augmentation salariale de 1,5% sur les salaires effectifs.

1.4 Vide conventionnel

Reliure

Le SLP a saisi la justice contre les deux partenaires contractuels que sont la FSR et le SAG. Le SLP, exclu de la convention, veut la déclarer nulle et non avenue en raison d'une disposition qui discrimine les travailleuses auxiliaires en matière de salaire. Le SLP a été débouté dans la première étape du procès en février 1994.

Presse écrite

En Suisse alémanique et au Tessin, la presse écrite est sans CCT depuis 1993. En Suisse romande également, la CCT a expiré entre-temps.

Céramique

L'association patronale s'est dissoute et la CCT est devenue caduque. Le SIB, après avoir mobilisé la branche et mené des pourparlers avec la fabrique de porcelaine de Langenthal, semble sur le point de conclure une nouvelle CCT.

Plâtriers peintres

Les négociations ont été interrompues le 31 janvier 1994 sans résultat.

2. Aperçu des résultats par thème

2.1 Compensation du renchérissement

La pleine compensation du renchérissement n'a été obtenue que dans quelques très rares cas. Voici quelques commentaires, présentés selon les secteurs organisés par les syndicats de l'USS:

SIB

Dans la construction (gros œuvre), le SIB a réussi à obtenir une augmentation de 3% des salaires minimaux fixés par la CCT, et une augmentation de 3,6% pour les salaires horaires, soit une augmentation de 2,2% des salaires réels moyens. Le syndicat est parvenu à sauver intégralement le 13^e salaire, que les employeurs entendaient amputer. C'est à la mobilisation de ses membres que le SIB doit ces résultats; ils lui permettent, selon ses propres termes, de garder la tête haute.

Aucun terrain d'entente n'a pu être trouvé dans la chimie bâloise. Le SIB demandait une compensation uniforme du renchérissement de 2,2%, alors que les employeurs réclamaient plus de souplesse dans la répartition. Ils ont déclaré vouloir adapter les salaires conventionnels de 3% répartis comme suit: hausse générale de 1,9 à 2,3% selon l'entreprise et adaptation individuelle de 0,7 à 1,1%.

Alors qu'il a été possible d'obtenir une hausse moyenne de 3% dans la menuiserie, aucune autre convention signée jusqu'ici dans les secteurs du SIB n'accorde la pleine compensation du renchérissement. La situation résumée en quelques chiffres donne ce qui suit:

Industrie du meuble: 1,5%.

Fabricants d'articles de bois et tourneurs sur bois: 1,76 à 2,03% selon la catégorie professionnelle.

Couvreurs: augmentation unitaire de 60 francs par mois (= 1,5% du salaire moyen).

Industrie du ciment: 2,3 à 2,75% selon l'entreprise.

Industrie textile: 0,8 à 2,06% selon l'entreprise.

Plafonds, aménagement intérieur 2,57 à 3,16% selon la catégorie professionnelle.

FTMH

Dans l'industrie des machines les négociations salariales sont menées au niveau des entreprises. Toutes les composantes du salaire font l'objet de négociations annuelles et ne sont pas clairement dissociées. En prenant 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 alémanique des valeurs comprises entre 0,0% et 3,4%, avec une forte concentration entre 1 et 2,0%. Voici quelques exemples de grandes entreprises:

ABB (les négociations se mènent séparément dans chaque société du groupe); meilleur résultat: 2,3% de la masse salariale globale (hausse générale 1%, 1,3% hausse individuelle).

Georg Fischer: 0,5% hausse individuelle.

Landis & Gyr: 0,7% jusqu'à 5500 francs; 1,7 dès 5'500 francs individuellement).

Schindler Ebikon: 2,5% de la masse salariale globale (1% hausse gén., 1% hausse individuelle).

Rieter: adaptation unique de 10% d'un salaire mensuel, 400 francs au minimum.

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. De même, il a été convenu, dans certaines entreprises de négocier une nouvelle adaptation salariale à une date ultérieure. Certaines CCT prévoient un bonus en cas de bonne marche des affaires.

Quelques chiffres concernant d'autres branches couvertes par la FTMH:

Horlogerie: hausse unitaire de 90 francs.

Ferblanterie, chauffage, ventilation, industrie de l'électricité et isolation: hausse unitaire de 60 francs.

Carrosserie: hausses généralement comprises entre 50 francs et 75 francs, selon les cantons.

Union du Métal: 0.

Habillement: 1,5%.

Tailleurs et tailleuses: 3,3% sur les salaires minimaux.

Industrie du cuir: 2,2% sur les salaires minimaux.

Industrie de la chaussure: hausse unitaire mensuelle de 20 francs.

Modistes: aucune compensation du renchérissement.

Personnel fédéral

Les négociations entre le Conseil fédéral et l'UF se sont soldées par un échec, de sorte que l'on s'écarte, pour la première fois depuis les années 50, du principe de la pleine compensation du renchérissement. Depuis 1977, cette compensation était versée

intégralement au début de l'année. En période dite normale, le personnel fédéral aurait eu droit à une allocation de renchérissement de 2,5% et l'UF était disposée à un compromis de 2,0%. Mis sous pression, le Conseil fédéral a décidé de n'accorder que 1,7% avec une garantie minimale de 893 francs au titre de composante sociale pour les classes de traitement de 1 à 4. De plus, le Parlement a adopté l'arrêté fédéral urgent concernant les allocations de renchérissement accordées au personnel fédéral pour les années 1993 à 1996 et approuvé ainsi la seule mesure d'économie relevant du droit d'urgence. Dorénavant, l'indice suisse du début de l'année ne sera plus déterminant; le Conseil fédéral devra tenir compte de la situation économique, de l'état des finances fédérales et des aspects sociaux. L'UF s'est particulièrement insurgée contre l'utilisation du droit d'urgence.

Les employé(e)s de la SSR ont également obtenu une compensation de 1,7% du renchérissement.

Entreprises de transports publics

Deux tiers des quelque cent entreprises dans lesquelles la SEV mène des négociations ont adopté la solution fédérale de 1,7%. La compensation est inférieure dans 17 cas (entre 0 et 1,5%) et supérieure dans 17 autres cas (jusqu'à 2,6% au maximum).

Personnel des administrations cantonales et communales

Le SSP signale des baisses de salaire de divers types. Certains cantons et communes accordent certes la pleine compensation du renchérissement, mais ont décidé, d'autre part, de réduire les salaires réels. Ces diminutions, communément dénommées «contributions de solidarité» sont de l'ordre de 1 à 2,5%, et leurs taux

s'échelonnent entre 1% pour les bas salaires et plus de 3% pour les hauts salaires.

N'ont octroyé aucune compensation du coût de la vie les cantons d'Argovie, de Soleure, du Valais, de Zurich ainsi que diverses communes. Le canton de Zoug alloue la pleine compensation, de même que le canton de Bâle-Ville pour les revenus jusqu'à 100 000 fr. La ville de Zurich a négocié une compensation de 2%.

Dans le secteur de l'énergie, la FTMH a obtenu des taux de 1,5% à 3%.

Vente, commerce, transports, alimentation

La FCTA annonce que diverses CCT étaient encore en cours de négociations à fin janvier 1994. Certaines conventions prévoient de remplacer l'augmentation salariale par un supplément de jours fériés. La situation en quelques chiffres:

Migros: 2% d'index. gen., 1,4% d'indexation individuelle.

Coop Suisse et certaines coopératives: en raison d'offres insuffisantes, échec partiel des négociations, en partie conclusion de 1 à 3,4% d'indexation générale plus un taux de 1,5% au maximum d'indexation individuelle.

Industrie du chocolat: 2,7% d'indexation générale.

Transports (conventions régionales): en partie échec, en partie indexation de 1 à 1,5%.

Coopératives agricoles: 70 francs d'indexation générale, et 0,5% d'indexation individuelle.

Knorr: pleine compensation + indexation individuelle (4% au total).

Industrie du tabac: 1,5% d'indexation générale.

Hero: 2,5% d'indexation générale.

Boulangerie: 1,5% d'indexation générale.

Brasseries: 1,5% d'indexation générale et 1% d'indexation individuelle.

Feldschlösschen: 3% d'indexation générale.

Jardins: 1,4 à 2%.

Coiffure: 0%.

Arts graphiques

Dans les arts graphiques, la CCT conclue avec l'ASAG prévoit l'indexation automatique jusqu'à un taux de 5%. Mais étant donné que les entreprises ont considérablement réduit les salaires effectifs et signifié leur intention de persévéérer dans ce sens si les syndicats continuaient à tenir aux dispositions conventionnelles, le SLP et l'ASAG sont convenus d'une allocation de renchérissement forfaitaire de 60 francs par mois. Aux termes de la CCT, l'ASAG est tenue de convaincre ses entreprises affiliées de ne pas baisser les salaires effectifs. Si ces dernières parvenaient néanmoins à les diminuer, la clause de paix du travail s'en trouverait relativisée. L'USL, elle aussi partenaire de la CCT, a combattu cette disposition. Dans le convention qu'elle a conclue avec l'IGS, elle a fermement tenu au principe de la pleine compensation, en laissant toutefois aux entreprises en difficulté la possibilité de s'en écarter pour adopter, d'entente avec les commissions d'entreprises, des solutions allant dans le sens décrit plus haut.

Presse écrite

Le vide conventionnel règne en Suisse alémanique et au Tessin. Les grands éditeurs se tiennent à l'accord SLP-ASAG et accordent une allocation

mensuelle forfaitaire de 60 francs par mois.

Artistes musiciens

Seules les sections de Saint-Gall et de Bâle du SMV ont obtenu pour leurs membres la pleine compensation du renchérissement.

2.2 Augmentations réelles des salaires

Les augmentations réelles des salaires sont rarissimes dans les CCT conclues ou les négociations salariales menées entre 1993 et 1994. Dans le secteur privé, on ne distingue guère compensation du renchérissement et salaire réel. Les négociations salariales visaient en priorité à réduire les pertes de salaires au minimum (voir points 1 et 2.1).

Notons ici un relèvement des allocations pour enfant dans l'industrie des machines, dont le montant est passé de 120 à 150 francs par mois. Dans la chimie bâloise, l'adaptation des salaires est supérieure au renchérissement (voir 2.2). Le SIB est parvenu à empêcher la suppression du 13^e salaire exigée par les employeurs.

Dans les villes de Zurich et de Genève, l'allocation pour vie chère de 500 francs est réduite de moitié pour le personnel de la Confédération. Plusieurs cantons et communes ont décidé de geler les promotions. Aux rares adaptations accordées au titre «d'augmentation du salaire réel» s'oppose dans la plupart des cas une compensation insuffisante du renchérissement.

2.3 Promotion des femmes

Le bilan ne présente que quelques progrès isolés, mais cette faible avan-

cée tient aussi au nombre relativement faible de CCT renouvelées en 1993. On enregistre une amélioration dans la CCT de l'industrie des machines qui prévoit un congé de maternité payé de 14 semaines si l'employée travaille dans l'entreprise depuis plus de 10 mois. Selon la convention, les parties sont tenues d'élaborer ensemble des indications et des recommandations à l'intention des entreprises «pour la promotion particulière du développement professionnel des femmes». Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égal doit être réalisé dans les entreprises par une «politique salariale transparente, sans distinction des sexes.»

Les négociations salariales menées dans l'industrie des machines au niveau des entreprises présentent plusieurs exemples où des augmentations plus importantes ont été accordées aux bas salaires, c'est-à-dire à des catégories de salaires féminins. Le SSP fait état d'améliorations éparses et exclusivement ponctuelles. Une CCT améliore les conditions d'engagement des employé(e)s à temps partiel. Le canton d'Argovie a créé un office chargé de la question des droits du personnel, l'accent étant mis sur l'égalité. Le canton de Schaffhouse a porté le congé de grossesse de 12 à 14 semaines.

La FCTA n'annonce aucun résultat particulier des négociations: elle déclare néanmoins que l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale est largement réalisée dans les entreprises partenaires.

Le SMV déclare lui aussi une complète réalisation de l'égalité.

Dans les arts graphiques, la CCT en vigueur a éliminé les écarts salariaux pour le personnel auxiliaire à partir de 1994.

Convention de la reliure: voir 1.4.

2.4 Vacances

La moisson reste aussi extrêmement maigre au chapitre des vacances.

La FTMH – augmentation des vacances dans l'industrie des machines, voir 1.1 – a inscrit dans les branches de l'isolation et de l'automobile le 1^{er} août comme 9^e jour férié rémunéré. Les années de services donnant droit à une 5^e semaine de vacances ont été ramenées de 5 à 4 ans dans la menuiserie et de 11 à 10 ans dans les fabriques d'articles de bois et chez les tourneurs sur bois. Les fabricants de plaques de Berne ont concédé un 9^e jour férié rémunéré.

La CCT que la FCTA a conclue avec Toni Lait SA prévoit 5 semaines de vacances pour toutes et tous et 6 semaines à partir de 58 ans. Ces deux mesures seront réalisées par étapes. Certaines coopératives Coop et le commerce des boissons ont aussi concédé des améliorations à leurs collaborateurs et collaboratrices âgé(e)s. Une entreprise de transports a convenu d'une réduction du temps de travail sous forme de 3 jours de congé supplémentaires. Plusieurs conventions accordent le 1er août comme jour férié rémunéré.

Le SLP annonce qu'en lieu et place de la compensation du renchérissement, certaines entreprises ont accordé à leurs employé(e)s jusqu'à 9 jours de congé supplémentaires.

2.5 Congé de formation

L'accord conclu dans l'industrie des machines donne droit à un congé de formation rémunéré, si la formation continue est utile aux activités professionnelles des salarié(e)s et à l'employeur et si la travailleuse ou le travailleur est disposé à fournir une

contribution en argent, temps libre, vacances, ou sous la forme d'autres prestations. Les modalités de ce congé doivent être négociées entre les commissions d'entreprise et la direction. La convention introduit en outre le droit à un congé de 3 jours pour des «activités associatives dans les organes des parties signataires de la convention.»

La formation continue, que gère la CCT de la construction métallique et des techniques ménagères, a été réalisée l'an dernier par le biais de règlements propres aux branches, qui prévoient un congé de formation de 3 à 5 jours par an. La branche automobile accorde désormais deux jours de formation payés.

Le SSP déclare que les employeurs de son secteur ont tenté d'appliquer de manière plus restrictive les dispositions relatives au congé de formation.

Au chapitre du congé de formation, la FCTA signale une amélioration pour les membres des commissions d'entreprise dans la CCT conclue avec le groupe Feldschlösschen.

2.6 Durée hebdomadaire du travail

Les progrès enregistrés sur ce terrain sont modestes. Les plâtriers de la ville de Zurich travaillent désormais 41 heures, contre 41,25 auparavant. La convention-cadre des ramoneurs ramène la durée hebdomadaire de travail de 44 à 42 heures, durée que connaissaient déjà certaines conventions cantonales. La réduction sera opérée en deux temps, tout d'abord le 1^{er} janvier 1994, puis le 1^{er} janvier 1995. Dans le secteur des systèmes de plafond et d'aménagement intérieur, la durée de travail est passée de 40,75 à 40,25 heures hebdomadaires. Les 3 conventions couvertes par le SIB

prévoient une pleine compensation salariale.

Dans la branche de l'automobile, la semaine est passée de 43 à 42 heures à partir du 1^{er} janvier 1994.

Dans l'administration fédérale, les essais d'organisation flexible du temps de travail ont été prolongés jusqu'à la fin de 1994. La proposition que l'UF a soumise le 1^{er} juillet 1993, qui demandait une réduction du temps de travail assortie d'une réduction échelonnée de traitement pour sauver des emplois, n'a pas encore donné lieu à des négociations. L'UF juge ces mesures urgentes au vu de l'annonce de la suppression de 13 500 emplois à la Confédération.

Selon les informations du SSP, les rares réductions de la durée hebdomadaire du travail se sont toujours accompagnées d'une réduction salariale.

La FCTA signale que, dans quelques branches, les employeurs visaient un allongement de la durée du travail, qu'il a été possible d'écartier. D'autre part, les membres n'accorderaient pas la priorité à la réduction du temps de travail. Chez Feldchlösschen, la durée de travail a été réduite d'une demi-heure pour passer à 42 heures hebdomadaires.

La section zurichoise du SMV annonce une réduction de la durée annuelle de travail.

2.7 Horaires de travail irréguliers

La convention de l'industrie des machines, se fondant sur la moyenne actuelle de la semaine de 40 heures, introduit une nouvelle fourchette allant de 30 heures au minimum à 45 heures au maximum (anc. 35 et 45 heures).

Le Parlement a revu à la baisse le projet du Conseil fédéral concernant

la modification de la loi sur la durée du travail. Aux termes de nouvelle loi, la bonification pour le travail de nuit est désormais due à partir de 22 heures et non pas à 20 heures comme le demandait le Conseil fédéral. L'UF a réussi à imposer une hausse de la bonification en temps. La réglementation suivante s'applique à partir du 1.1.94 au personnel des entreprises de transports concessionnaires:

- 10% de bonification entre 22h et 24h,
- 30% entre 24h et 4h (40% à partir de 55 ans),
- 30% jusqu'à 5h si le service commence avant 4h.

Les mêmes dispositions, mais à partir de 20h déjà, s'appliquent au personnel fédéral et à certains chemins de fer privés.

2.8 Autres améliorations des conditions de travail

Amélioration du congé de maternité payé: 14 semaines dans l'industrie des machines, 14 semaines dans le groupe Coop, 12 semaines chez Toni Lait.

La CCT conclue avec l'industrie des machines renferme des recommandations quant à la participation, la promotion des femmes, la protection de la personnalité (droits des travailleuses et travailleurs étrangers et droits en cas de harcèlement sexuel) et la sécurité du travail. Les droits de participation ont été élargis dans les domaines suivants:

- congé pour le perfectionnement professionnel,
- dérogation à l'horaire normal de travail sur la base de l'article de crise,
- mesures sociales en cas d'importantes compressions du personnel.

Les représentant(e)s des travailleuses et travailleurs jouissent, dans l'exercice de leur mandat, d'une protection contre les licenciements; en cas de licenciement «normal», le syndicat est autorisé à intervenir.

Une base légale a été élaborée pour le personnel des PTT et CFF, en vue d'accorder une compensation salariale pour le travail effectué dans des conditions pénibles.

Le SSP signale que certains cantons et certaines communes prévoient de supprimer ou ont déjà supprimé le statut de fonctionnaire. L'abandon de la nomination qui intervient généralement après 4 ans de service, revient à détériorer la protection contre les licenciements.

La FCTA dans le groupe Coop ainsi que la section genevoise du SMV sont parvenues à convenir des modalités d'une retraite anticipée.

2.9 Climat des négociations

Les arguments tenus par le patronat du secteur privé sont communs à toutes les branches: mauvaise situation économique, âpre concurrence, chute des bénéfices, coûts de production élevés. Quant aux employeurs publics, ils renvoient à la mauvaise situation des caisses publiques.

Une nette majorité des syndicats de l'USS jugent que le climat des négociations s'est détérioré. Le SSP signale que, là où il a réussi à mener des négociations encore raisonnables avec les pouvoirs exécutifs, les parlements ont revu les conditions à la baisse. Selon la FCTA, le climat des négociations s'est sensiblement dégradé dans quelques entreprises, mais le ton est resté des plus corrects dans l'ensemble. Dans les branches couvertes par le SIB, les négociations dans la cons-

truction (gros œuvre) ont mené au bord de la rupture. Dans l'industrie du bois (à l'exception de la menuiserie), il s'est agi, dans un premier temps, de balayer toutes les exigences en faveur d'un article de crise, puis il a fallu beaucoup de temps pour infléchir la volonté des employeurs, qui n'étaient pas disposés à accorder une compensation du renchérissement. La FTMH relève elle aussi le ton parfois fielleux qu'ont pris les négociations dans l'industrie des machines et dans l'horlogerie, mais le syndicat a aussi perçu un patronat soucieux de préserver la paix sociale.

2.10 Négociations collectives en 1994

Les grandes CCT suivantes feront l'objet de nouvelles négociations en 1994:

SIB: convention nationale de la construction;
FCTA: convention nationale Migros;
SLP et USL: convention des arts graphiques.

Pour le personnel du secteur public, les syndicats demandent de ramener la durée du travail de 42 à 40 heures hebdomadaires pour agir efficacement sur l'emploi, et sont éventuellement disposés à accepter des réductions de salaires socialement supportables.

Les Chambres fédérales se penchent sur une révision partielle de la loi sur les fonctionnaires.

2.11 Accords particuliers destinés à empêcher les licenciements

Le groupe COOP a introduit de nouvelles possibilités de retraite anticipée. Swissair et Balair/CTA ont fait

de même dans le cadre des plans sociaux. Le SIB s'engage sur ce terrain chez Rhône-Poulenc Viscosuisse. L'industrie graphique a formulé des recommandations paritaires destinées à lutter contre la suppression d'emplois. Le SLP a considérablement étoffé son offre de cours et de programmes d'emploi pour les chômeuses et les chômeurs. La Migros, Coop et l'industrie alimentaire ont donné à la FCTA la garantie de garder leurs apprenti(e)s après la fin de leur apprentissage. La Confédération et les CFF ont pris le même engagement.

Le SEV, l'U-PTT et d'autres syndicats ont réussi à empêcher que la Confédération ne licencie malgré l'importante compression de personnel. Avec leur action «retraite anticipée» qu'elles ont négociée avec les syndicats des PTT pour les années 1994/95, les PTT entendent amortir les effets de la réduction du personnel. L'UF demande que les principes de politique du personnel adoptées en vue des suppressions de postes dans le DFM incluent la possibilité d'une retraite anticipée. Les CFF ont d'ores et déjà supprimé 400 postes à la faveur de retraites administratives et débattent, à la demande du SEV, des mesures d'un plan social.

cument sous presse. Il est toutefois permis de dégager certaines tendances.

Au chapitre des salaires, les syndicats ne sont que très rarement parvenus à obtenir la pleine compensation du renchérissement. Les négociations semblent avoir pris définitivement un tour nouveau. Il s'agissait de faire en sorte que les réductions du salaire réel soient les plus faibles possible. Dans certains cas, notamment dans le secteur de la construction couvert par le SIB, il a fallu une mobilisation massive de la base pour atteindre cet objectif.

En 1992, nous parlions de progrès au chapitre des vacances. En 1993, nous qualifions ces progrès de minimes et en 1994, le rythme de progression s'est encore sensiblement ralenti.

En 1993, les rares diminutions de la durée hebdomadaire de travail ont concerné, à une exception près, des horaires supérieurs à la moyenne de la branche. La réduction du temps de travail comme moyen de partager le travail, une solution que préconisent les programmes des syndicats, n'a donc pas (encore) trouvé d'application pratique l'an passé.

Dans le domaine de la participation, l'industrie des machines enregistre des progrès. Il est encore trop tôt pour en mesurer l'impact.

Un élément positif pour terminer: l'extension du congé de maternité payé.

(Mars 1994).

3. Bref commentaire

Cette appréciation ne peut que dégager des tendances, étant donné que notre enquête se fonde uniquement sur les données fournies par les fédérations de l'USS et qu'elles n'ont pas toutes répondu avec la même exhaustivité à nos questions. D'autre part, certaines négociations n'étaient pas encore terminées au moment de mettre ce do-