

21 décembre 2007
Conférence de presse

Tableau :
Résultats des négociations salariales pour l'année 2008

Syna - Syndicat interprofessionnel

Hotel & Gastro Union

Transfair - Syndicat chrétien du personnel des services publics et du secteur tertiaire

1	Syna – Syndicat interprofessionnel	3
1.1	Secteur des Services Commerce de détail, Branches diverses, Nettoyage, Techniciens dentistes,	3
1.2	Secteur Industrie Industrie textile, Industrie chimique, Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, Industrie graphique, industrie du papier, Industrie horlogère, Branches diverses, Brosses, pinces, Énergie	5
1.3	Secteur Artisanat Contremaîtres de la construction, Toitures et façades, Construction en bois, Peintres et plâtriers, Industrie du bois Objets en bois – Tournage, Industrie du meuble, Manufactures d’orgues, Menuiserie Suisse allemande / TI Industrie des tuileries, Métiers de la carrosserie, Branche du métal, Branche des installations– électriques et des télécommunications Suissetec . Industrie du marbre et du granit, Industrie des produits en béton, Boulangeries–pâtisseries et confiseries Agriculture fenaco, Décoration d’intérieurs, sellerie et négoce en ameublement, CCT romande du second–œuvre	11
2	Hotel & Gastro Union	16
	Hôtellerie - restauration	16
3	transfair - Syndicat chrétien du personnel des services publics et du secteur tertiaire	17
3.1	Branche Poste/Logistique La Poste Suisse, PostLogistics SA, CarPostal SA, SecurePost SA DPD Schweiz	17
3.2	Branche Transports publics CFF SA et CFF Cargo SA, Thurbo AG, Chemins de fer rhétiques (RhB), Schweizerische Südostbahn AG (SOB), RVBW Regionale Verkehrsbetriebe Baden-Wettingen, Diverses	21
3.3	Branche Communication Swisscom, Cablex, Directories	26
3.4	Branche Administration publique Administration générale de la Confédération, Domaine des EPF, Swissmedic	28

1 Syna – Syndicat interprofessionnel

1.1 Secteur des Services

Les conventions répertoriées ci-après sont des conventions nationales de branches respectivement d'entreprises. Les négociations salariales annuelles ont eu lieu entre les parties contractantes (des associations d'employeurs respectivement des entreprises et des syndicats).

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
Commerce de détail	<p>Migros 2% pour des augmentations individuelles de salaires. Aucune négociation avec Syna.</p> <p>Coop 2.5% de la masse salariale pour des augmentations de salaires. Dont augmentation générale de Fr. 100.– pour les collaboratrices et collaborateurs jusqu'à concurrence d'un salaire mensuel de Fr. 4'000.– et 0.5% pour l'adaptation du salaire des femmes. Le solde individuellement. Les salaires minimaux ont également été augmentés de Fr. 100.–.</p> <p>Groupe Globus En vertu de la CCT–N Migros: 2% pour des augmentations individuelles de salaires. Aucune négociation avec Syna.</p>	<p>CCT–N Migros depuis 2007 sans Syna.</p> <p>Nouvelle CCT Coop 2008–2010 conclue. Notables améliorations: 1 semaine de congé parental pour les pères, 8 semaines de vacances pour les collaboratrices et collaborateurs à partir de 63 ans.</p> <p>La CCT pour les entreprises Globus a été négociée avec SEC Suisse. Des améliorations ont été convenues dans la nouvelle CCT (par ex., 2 semaines de congé parental pour les pères). Par contre, la CCT prévoit la tenue de négociations salariales tous les deux ans seulement.</p>	<p>La pression sur les prix s'est globalement accrue. Migros doit faire face à la concurrence d'Aldi. L'arrivée de Lidl, attendue pour l'année prochaine, sera ennuyeuse pour Coop et Denner. La pression sur les travailleuses et travailleurs augmentera d'autant plus qu'un renchérissement est à craindre..</p>	<p>Les résultats salariaux à la Migros et avant tout chez Globus (évolution positive de la situation) sont modestes. Cela prouve que des CCT sans participation syndicale conduisent à de maigres résultats.</p> <p>L'accord sur les salaires chez Coop, avec des adaptations générales pour les bas salaires, est raisonnable.</p> <p>Les autres commerces de détails n'y échapperont pas. Ils devront également procéder à une adaptation (volontaire) des salaires. Ainsi, Denner a fixé une augmentation individuelle de 2%.</p>
Branches diverses	<p>Nettoyage Nettoyage Suisse allemande L'évolution des salaires est fixée dans la CCT jusqu'en 2010. A partir de 2008, les salaires minimaux suivants s'appliquent: Nettoyage courant de Fr. 16.65 par heure / Nettoyage spécial de Fr. 18.90.</p> <p>Cela signifie que, pour 2008 et pour toutes les classes, il y a une augmentation salariale de 1.5 à 2.5%. Par ailleurs, la moitié du 13^e salaire mensuel est introduit dans le Nettoyage courant.</p>	<p>Les entreprises sont rattachées à la CCT dès 6 employés/es au moins. 13^e mois de salaire ainsi que semaine de 42 heures jusqu'en 2010 introduits pour toutes les catégories.</p> <p>Maternité 16 semaines: 80%.</p>	<p>Désormais, le secteur hospitalier est également intégré à la CCT. Divers suppléments tels que service de piquet, etc.</p> <p>La contribution aux frais d'exécution est désormais répartie entre la contribution aux frais d'exécution et contribution au perfectionnement professionnel.</p>	<p>La CCT pour la branche du Nettoyage Suisse allemande évolue très positivement. Un intérêt accru se manifeste essentiellement depuis l'introduction de l'apprentissage professionnel. Cette CCT occupera à long terme une place solide et porteuse</p>

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions–cadres	Évaluation
	<p>Le Nettoyage des hôpitaux est désormais intégré avec un salaire minimal de Fr. 16.90 pour le niveau I et Fr. 17.70 pour le niveau III, plus le 13^e mois de salaire.</p> <p>Nettoyage Suisse romande</p> <p>Techniciens dentistes Introduction des salaires minimaux Fr. 3'400.– ainsi que 13^e mois de salaire. Recommandation Fr. 5'200.– après 10 ans de service.</p> <p>Hôtellerie Les salaires minimaux sont augmentés de 2% en moyenne à partir du 1^{er} janvier 2008 resp. de la saison d'été 2008.</p>	<p>Dès le 1^{er} janvier 2008, tous les collaborateurs et collaboratrices toucheront le 13^e salaire complet. L'horaire hebdomadaire passera de 44 à 43 heures.</p> <p>La CCT fixe avant tout un cadre généreux pour la formation continue. A partir de 2007, la formation Ecole supérieure est offerte sous forme d'un perfectionnement modulaire.</p> <p>La CCT existante est révisée. Les premières négociations ont débuté en novembre 2007. Pour les syndicats, le point le plus important est l'introduction du 13^e mois de salaire à partir du premier jour.</p>	<p>Les laboratoires de technique dentaire dans les cabinets de médecins–dentistes sont soumis à la CCT. Une commission paritaire et un office ont été institués pour l'application de la CCT.</p> <p>L'extension est particulièrement importante dans cette branche. Les résultats de l'office de contrôle montrent chaque année que de nombreux employeurs ne respectent pas la CCT.</p>	<p>C'est un partenariat social jeune. La CCT est le fruit d'une volonté des parties de mettre en place les conditions de travail et de salaires pour éviter le dumping salarial en lien avec les accords bilatéraux. La force obligatoire (FO) en est aussi en quelque sorte la garante.</p> <p>Le service aux membres de la Fédération suisse des techniciens–dentistes (FSTD) est assuré par Syna dans le cadre d'un mandat.</p> <p>De nombreuses heures supplémentaires sont fournies dans l'hôtellerie. Elles ne sont ni payées ni compensées. L'une des tâches centrale de l'office de contrôle est de vérifier la saisie des heures de travail.</p>

1.2 Secteur Industrie

Les conventions répertoriées ci-dessous concernent des branches nationales respectivement des entreprises. Dans la majorité des conventions, les négociations salariales annuelles se sont déroulées entre les représentations de travailleurs concernées et les comités directeurs respectifs.

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
Industrie textile	<p>La masse salariale est augmentée de 1.5% dont Fr. 60.– de façon généralisée. Le solde est réparti individuellement ainsi qu'un relèvement des salaires minimaux de Fr. 60.–</p> <p>Professionnels Fr. 4'130.– Qualifiés avec tâches complexes Fr. 3'420.– Non-qualifiés avec tâches simples Fr. 3'200.–</p>	<p>La convention-cadre a été renégociée. La Convention valable dès le 1^{er} janvier 2007 a une durée de 3 ans (jusqu'à fin 2009). Une amélioration particulièrement importante pour cette branche (qui compte 60% de femmes): le paiement du congé-maternité pendant 14 semaines à 100%. Les pères peuvent désormais rester à la maison deux jours (au lieu d'un jour autrefois) après la naissance de leur enfant.</p> <p>25 entreprises, employant environ 2'000 personnes, sont soumises à cette convention-cadre.</p>		
Industrie chimique	<p>Résultats d'entreprises:</p> <p>Roche, Ciba et Syngenta: Les négociations sont en cours</p> <p>DSM: Individuellement: 2.3%. Pour augmentation, montant de base de Fr. 60.–.</p> <p>Novartis: 2.5% d'augmentation salariale individuelle. Néanmoins, en cas de bon rendement de travail, une augmentation d'au moins 1.3%, pas inférieure à Fr. 1'300.– est accordée.</p> <p>INEOS (ancien EVC), Sins: 1.5% et un bonus de 10% environ</p> <p>Airex, Sins: 2.8% dont augmentation générale de Fr. 100.–.</p>	<p>Il n'y a pas de convention nationale de branche. Les conditions de travail sont réglées par conventions d'entreprises ou dans la convention collective régionale pour le Nord-Ouest de la Suisse (VBPCD).</p> <p>Environ 10'000 travailleurs et travailleuses sont soumis à la CCT pour le Nord-Ouest de la Suisse et au contrat-type Ciba Spécialités Chimiques.</p> <p>Pour ces deux contrats, en relation avec la libre circulation des personnes, on a convenu en janvier 2005 des clauses contre la sous-enchère (dumping) salariale.</p>	<p>Les différents secteurs de la chimie présentent des évolutions économiques hétérogènes.</p> <p>Le rendement du secteur pharmaceutique est excellent.</p> <p>Les spécialités chimiques ressentent la pression de la concurrence internationale et les prix élevés des matières premières.</p> <p>Néanmoins, toutes les branches ont réalisé des bénéfices élevés.</p> <p>Les travailleurs et travailleuses sont exposés aux conséquences des restructurations en cours. A part les réductions explicites d'emplois, on ne compense souvent pas les fluctuations naturel-</p>	<p>Les accords salariaux sont hétérogènes. Il est difficile d'obtenir des augmentations générales.</p> <p>Au niveau global de la branche, les augmentations salariales restent nettement à la traîne de la hausse de productivité (réalisée par les collaboratrices et collaborateurs). Il y a un retard à combler, surtout en ce qui concerne les entreprises à haute rentabilité.</p> <p>Il faut déplorer les réglementations non transparentes des primes (incitatives). La grande majorité des entreprises se refusent à communiquer les objectifs prépondérants pour le calcul de l'incitation. Ainsi, il n'est pas possible de déterminer si et dans</p>

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
			les. Les effectifs sont souvent limités, ce qui augmente la pression productive sur le personnel.	quelle mesure les objectifs ont été atteints. Le versement de primes incitatives aux collaboratrices et collaborateurs reste donc une boîte à surprises.
Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	<p>Résultat des entreprises Ammann, Langenthal Augmentation de 2% de la masse salariale. A savoir: Tous les travailleurs et travailleuses reçoivent un montant de base de Fr. 60.-; le solde est réparti individuellement, selon le principe du rendement.</p> <p>Dätwyler SA, Altdorf Dätwyler Rubber: 2.5%, individuellement En plus, Fr. 220.- d'augmentation salariale fixe par mois pour tous les collaborateurs et collaboratrices dans le modèle d'équipe 4.</p> <p>Dättwyler Câbles: 2% individuellement 1% introduction de la participation aux résultats, à partir de 2008, pour tous les collaborateurs et collaboratrices qui ne sont pas dans le modèle salarial au rendement. Fr. 500.- prime unique pour l'excellent résultat de l'année 2007.</p> <p>Electrolux Professional SA, Production Sursee Augmentation des salaires effectifs (nominiaux) de 3.5%</p> <p>Oerlikon Sauer Arbon Les salaires effectifs sont augmentés de 2.5%. Le montant du bonus n'est pas encore connu.</p>	<p>L'Industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux emploie environ 300'000 travailleurs, dont 120'000 (620 entreprises env.) sont soumis à la convention nationale de l'Industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux. Cette convention s'applique du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2010. La CCT en vigueur contient des améliorations matérielles telles que la prolongation à 16 semaines du congé-maternité payées à 100%, la possibilité pour les pères de bénéficier d'un congé parental de 4 semaines. Par ailleurs, les droits de participation de la représentation des travailleurs ont été améliorés. Les points cruciaux de la nouvelle CCT sont le perfectionnement professionnel, la promotion de la réintégration des femmes dans le monde du travail et l'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers.</p> <p>La CCT n'est pas étendue.</p>	<p>La branche considère comme très bonne l'évolution économique des trois premiers trimestres 2007.</p> <p>Les entrées de commandes des 9 premiers mois sont supérieures de 25% à ceux de l'année précédente. (290 entreprises annoncées Swissmem) Cette évolution positive semble se maintenir ces prochains mois.</p> <p>On indique actuellement une exploitation des capacités de 92.7% (année précédente: 89%).</p> <p>A fin juin 2007, l'industrie MEM employait 325'010 personnes, ce qui correspond – par rapport à fin juin 2007 – à une croissance de 13'147 emplois (+4.2%).</p> <p>Le contexte économique s'est à nouveau amélioré par rapport à l'année précédente. Les chiffres d'affaires étaient de 16.2% supérieurs à ceux de l'année dernière et les exportations dans l'espace économique européen, important pour l'industrie MEM, ont progressé de 15.6%.</p> <p>La charge de travail continue d'augmenter pour le personnel. La main-d'œuvre qualifiée fait défaut. La charge de travail est donc grande pour les collaboratrices et collaborateurs. Le manque de</p>	<p>Syna a recommandé aux représentations de travailleurs chargées des négociations salariales dans l'industrie MEM les revendications suivantes: Exiger la compensation intégrale du renchérissement et des augmentations sensibles des salaires réels. La revendication doit porter, conformément à la conférence sur les salaires, sur une augmentation de la masse salariale de 3% et sur un deuxième round de négociations en juin avec une demande d'augmentation générale de Fr. 200.- (Fr. 100.-) pour tous.</p> <p>Grâce à la bonne situation économique, des entreprises ont d'ores et déjà signalé qu'en plus des adaptations salariales, elles veulent également faire participer à cette prospérité les collaboratrices et collaborateurs et prévoient le versement de bonus.</p> <p>Dans l'ensemble, Syna est satisfait des résultats obtenus. Dans beaucoup d'entreprises, nous sommes parvenus à négocier le renchérissement plus une augmentation du salaire réel.</p> <p>Malheureusement, il subsiste des entreprises qui répartissent individuellement l'intégralité de l'augmentation salariale et les représentations du personnel sont</p>
	MAN Turbo Suisse, Zurich			

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
	<p>Les salaires effectifs sont augmentés de 3%. Versement exceptionnel d'un montant équivalent au 35% du salaire mensuel.</p> <p>Rieter Winterthour Les salaires effectifs sont augmentés de 2.5%. De plus, il y a un bonus de Fr. 2'000.– jusqu'à un salaire mensuel de Fr. 5'000.– resp. un montant équivalent à 40% du salaire mensuel pour les salaires supérieurs à Fr. 5'000.–</p> <p>Schurter SA, Lucerne La masse salariale est augmentée de 2.8%. 2% à titre individuelle et 0.5% pour la part salariale liée au rendement ainsi que demandes et avancements</p> <p>Steeltec SA, Emmenbrücke Augmentation de la masse salariale de 1.8%. L'augmentation minimale pour les personnes qui obtiennent une augmentation individuelle s'élève à Fr. 50.–. Toutes les personnes travaillant en équipe obtiennent une prime spéciale unique de Fr. 100.– (brut) à titre de reconnaissance pur leur grande flexibilité.</p> <p>Sulzer, Winterthour Les salaires effectifs sont augmentés de 3%.</p> <p>Tuchs Schmid Constructa SA La masse salariale est augmentée de 2.5%. Une augmentation générale de Fr. 50.– est versée à tout le monde, le solde est réparti individuellement.</p>		personnel spécialisé constitue un des obstacles à la croissance.	obligées de demander que ce qui a été négocié soit également réparti.
Industrie graphique	Négociation par entreprise avec les commissions paritaires (CP).		La masse de travail est bonne. L'année 2007 à été bonne du point de vue de l'occupation. Les	La bonne argumentation de la CP et la préparation avec le syndicat a permis de passer d'une offre de

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
	<p>Imprimerie St-Paul Fribourg 1.9% de la masse salariale dont 1.5% pour tous et 0.4% pour les augmentations individuelles.</p>		marges bénéficiaires ont été plus faibles. La branche souffre du manque de main-d'œuvre qualifiée sur le marché.	1.3% à une augmentation de 1.9%.
Industrie du papier	<p>Borregaard Suisse SA Tous les collaborateurs et collaboratrices soumis à la CCT obtiennent Fr. 50.– plus 1% à titre individuel. De plus, 2.8% de la masse salariale sont versés au titre des composantes Bonus qui doivent être remplies.</p> <p>Fabriques de papier Cham-Tenero SA Les négociations ont lieu en janvier 2008 seulement.</p> <p>Utzenstorf Papier La masse des salaires CCT est augmentée de 1.2% plus 0.4% pour changements de fonctions. Au-dessous de Fr. 4'501.–: Fr. 60.– général De 4'501.– à 5'999.–: Fr. 40.– général Dès 6'000.–: Fr. 20.– général Cela équivaut à 0.6% environ, réparti de façon généralisée et 1.5% individuellement.</p> <p>M-real Biberist Fr. 50.– général plus 1% individuel. En décembre 2007, tout le personnel obtient un bonus de Fr. 500.– en remerciement pour la grande flexibilité.</p> <p>Ziegler Papier SA 1.5% individuel. Tous les dommages fortuits sont payés par un pot commun s'élevant à Fr. 100'000.–. Le solde est réparti entre tous les collaborateurs et collaboratrices soumis à la CCT.</p>	La CCT actuelle sera mise à jour au début de l'année 2008. Les premières négociations ont lieu en février/mars 2008.	L'Industrie suisse du papier redevient lentement bonne. Quelques entreprises ont même atteint les chiffres noirs pour la première fois depuis plus de deux ans. Le prix des matières premières et plus particulièrement ceux de la cellulose sont très élevés. Comme l'Industrie du papier est gourmande en énergie, les augmentations du prix du courant en 2008 consommeront une part importante de capital. Dans l'Industrie du papier, les matières premières engendrent plus de 50% des coûts, mettant en danger les places de travail en Suisse.	Du point de vue de Syna, le résultat est réjouissant si on tient compte de la situation difficile de l'Industrie du papier. Syna s'investira pour la branche afin d'éviter que des décisions politiques mettent encore plus en danger ces places de travail.

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
Industrie horlogère	<p>Suisse allemande Au 1^{er} janvier 2008, les salaires effectifs bénéficieront d'une augmentation de 0.4% ou Fr. 22.– par mois resp. Fr. 0.13 de l'heure. Augmentation individuelle de 1.5% recommandée.</p> <p>Suisse romande Les salaires effectifs bénéficieront d'une augmentation de Fr. 22.– par mois resp. Fr. 0.13 de l'heure. Les montants plancher et plafond sont resp. de Fr. 18.– et Fr. 27.–.</p>	<p>La nouvelle CCT entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2012.</p> <p>La CCT est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007 et expire le 31 décembre 2011. Les CCT de l'Industrie horlogère ne sont pas étendues.</p>	La situation dans la branche est excellente voir euphorique. Les exportations explosent avec plus de 14 milliards de francs pour 2007.	Augmentation de la rente-pont AVS à Fr. 24'000.–, soit Fr. 6'000.– de plus par année. La participation patronale aux cotisations d'assurance-maladie et accident passe de Fr. 100.– à Fr. 130.– par adulte et de Fr. 30.– à Fr. 60.– par enfant.
Branches diverses	<p>Brosses, pinceaux: Trisa SA, Triengen Augmentation de 2.4% de la masse salariale, soit environ Fr. 960'000.–. Répartition: générale 1.3% (min. Fr. 30.–) et individuelle 1.1%. Participation aux résultats augmentée de 0.5% à 5.5%.</p> <p>Holcim Cimenterie La masse salariale est augmentée de 3% pour tous les collaborateurs et collaboratrices soumis au contrat collectif. Tous obtiennent une augmentation de salaire de 1.5% au moins (calculée sur leur salaire). 1.5% de la masse salariale reste à disposition pour des augmentations individuelles.</p>	Des négociations pour une nouvelle convention d'entreprise pour 2008 débutent en décembre 2007.	Le bon résultat des entreprises en 2006 a persisté en 2007 et, malgré des marges réduites, on attend le même bénéfice que l'année dernière (8 millions de francs suisses).	L'augmentation salariale est jugée moyenne car les collaboratrices et collaborateurs ont fourni des prestations très importantes. Néanmoins, comme des améliorations sont prévues dans le cadre de la mise à jour de la convention d'entreprise, on évaluera l'ensemble du paquet au printemps 2008.
	<p>Énergie Énergie Ouest Suisse (EOS) 2.5% de la masse salariale dont 1% et minimum Fr. 60.– pour tous et 1.5% pour les augmentations individuelles. Versement d'un bonus de Fr. 2'000.– avec le</p>	<p>Dès 2008, mise en place d'un système de salaire selon le modèle de Groupe E.</p> <p>Négociation d'une nouvelle CCT pour la société EOS</p>	Dans le secteur de l'énergie, la situation est bonne. L'ouverture des marchés de négoce favorise la Suisse grâce à son énergie hydroélectrique.	Pour l'instant, les résultats sont bons dans la mesure où les paramètres des augmentations individuelles sont des instruments figurant dans les CCT Groupe E et Hydro.

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
	<p>salaire de janvier, soit 2.5% sur le salaire moyen.</p> <p>Groupe-E 2.5% de la masse salariale dont 0.3% pour correction structurelle des salaires. La répartition se fait selon une matrice où la priorité est donnée en fonction de la position dans la classe. Bonus de Fr. 2'500.– à Fr. 3000.– versé avec le salaire du mois de mai. Soit 3.3% de pouvoir d'achat. Salaire moyen sans direction Fr. 6'400.–.</p> <p>Hydro exploitation SA Les négociations ne sont pas terminées.</p>	<p>TRANSPORT S.A.</p> <p>A partir de février, négociations pour le renouvellement de la CCT qui arrive à échéance le 30 juin 2008.</p> <p>Les négociations pour le renouvellement de la CCT sont terminées. Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2008.</p>	<p>Les interrogations et le flou liés à la mise en vigueur de la loi sur l'énergie au 1^{er} janvier 2008 rendent les directions prudentes car il y a encore beaucoup d'inconnues. De plus, la branche est en pleine restructuration et la mise en place de la société de transport nécessite des changements structurels notamment chez EOS.</p>	<p>Pour le groupe E, cela fait la 7^e année que le bonus est versé pour un montant moyen de Fr. 2'000.–. Mis à part le fait qu'ils ne sont pas soumis aux assurances sociales (sauf à l'AVS), ces montants représentent une amélioration non négligeable du pouvoir d'achat.</p>

1.3 Secteur Artisanat

Les conventions répertoriées ci-après sont des conventions nationales de branches. Les négociations salariales annuelles ont lieu entre les partenaires conventionnels (association patronale/syndicats).

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
Contremaîtres de la construction	Des augmentations salariales ainsi que la fixation de salaires minimaux n'ont jamais été obtenues dans les deux CCT parallèles des Contremaîtres. Pour 2007, la Société suisse des entrepreneurs (SSE), les Cadres de la construction et l'Association suisse des cadres ont conclu une recommandation salariale . Pour 2008 Syna et Unia revendiquent une amélioration salariale et la fixation de salaires minimaux.	La CCT (SSE – Syna/Unia) a été reconduite pour 2007 et 2008.	Bien que la CCT des Contremaîtres soit indépendante de la Convention nationale de la construction (CN), nous sommes largement dépendants des résultats du secteur principal de la construction. Le vide conventionnel de la construction ralentit, bloque la négociation de la CCT des Contremaîtres.	En cas d'évolution positive de la CN, il est probable que nous obtenions une recommandation salariale et des salaires minimaux pour 2008.
Toitures et façades	Adaptation au 1 ^{er} janvier 2008: généralisée de Fr. 85.– par mois resp. Fr. 0.47 par l'heure. Les salaires minimaux sont relevés du même montant.	La CCT a été prolongée d'un an.	La situation relative aux commandes est bonne. La branche est en mutation. La profession de "polybâtitseur / polybâtitseuse" vient d'être introduite. Un modèle de retraite anticipée est négocié par un groupe de travail.	
Construction en bois	Tous les salaires mensuels sont augmentés de Fr. 120.– au 1 ^{er} janvier 2008. Les salaires minimaux ne sont pas relevés. Le tableau des salaires n'est entré en vigueur qu'au 1 ^{er} novembre 2007 avec la nouvelle CCT.	La nouvelle CCT est entrée en vigueur avec extension le 1 ^{er} novembre 2007. Le champ d'application au personnel est nouveau et s'étend des apprenants et apprenants aux cadres.	Les entreprises de la construction en bois doivent appliquer la toute nouvelle CCT depuis le 1 ^{er} novembre 2007. Quelques entreprises doivent adapter la structure des salaires aux nouvelles dispositions salariales. Cela conduit à des augmentations supplémentaires pour les employées et employés.	Après plus de trois ans de vide conventionnel, nous sommes parvenus à conclure une nouvelle CCT avec un contenu moderne. Syna y était associé avec un rôle de leader.
Peintres et plâtriers	Les salaires sont négociés et adaptés au 1 ^{er} avril 2008 seulement.			
Industrie du bois	Par la fixation d'un indice, un taux de renchérissement de 1.3% est enregistré dans cette branche. L'augmentation générale des salaires effectifs est de 2.0%.	Les salaires minimaux conventionnels sont augmentés dans les limites du renchérissement.	Après des années très difficiles dans la logistique du bois, une nette amélioration est intervenue en 2007. Les exportations ont	Grâce à la bonne situation économique, l'augmentation salariale a pu être négociée sur les salaires effectifs pour 2008. Ainsi, les

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
			dépassé les importations pour la première fois depuis des années. Pour l'avenir proche, la branche s'attend néanmoins à une utilisation plus faible des capacités.	salariés obtiennent une part équitable des revenus.
Objets en bois – Tournage	L'augmentation salariale générale varie entre Fr. 0.45 et Fr. 0.50 à l'heure selon les catégories. Cela correspond à une augmentation mensuelle entre Fr. 81.– et Fr. 91.–.	Les salaires minimaux conventionnels sont augmentés dans le même cadre.	La branche très peu structurée doit faire face aux importations à bas prix provenant de Chine dans le secteur des jouets (en bois) avant tout. Bon nombre de ces petites entreprises doivent se tourner vers le commerce de demi-gros. La pression sur les prix vient essentiellement des grands distributeurs (Migros, Coop, etc.).	L'augmentation salariale de 2% se situe dans la moyenne des autres branches. Le fait que les augmentations salariales soient généralisées constitue un point positif.
Industrie du meuble	Les augmentations salariales varient entre 2% et 2.3% pour un renchérissement de 1.3%. ¾ de l'augmentation salariale négociée est générale. L'augmentation salariale s'échelonne de Fr. 80.– à Fr. 100.– par mois selon les catégories.	Les salaires minimaux conventionnels ont été relevés dans les limites du renchérissement. Comme l'Industrie du meuble occupe un nombre relativement élevé de femmes, une disposition a pu être adoptée dans la CCT. Elle demande aux entreprises d'utiliser le test sur l'égalité des salaires du Bureau fédéral pour l'égalité entre femme et homme.	Compte tenu de la situation conjoncturelle relativement bonne, une tendance à la croissance a été constatée en 2007 dans la fabrication de meubles. Les entreprises sont bien exploitées. Néanmoins, les importations à bas prix touchent fortement la branche.	Au vu de l'utilisation des capacités des entreprises, le résultat est réjouissant. La part individuelle de l'augmentation salariale a pu être quelque peu réduite. Conséquence: le salaire de tous les travailleurs et travailleuses connaît une croissance générale plus élevée.
Manufactures d'orgues	Les salaires effectifs de tous les travailleurs et travailleuses ont été augmentés de façon généralisée de 2% pour un renchérissement de 1.3%. Cette augmentation s'élève à Fr. 116.– par mois pour un salaire moyen de la branche de Fr. 5'800.–.		Ces dernières années, les manufactures d'orgues ont généré un nombre croissant de commandes à l'étranger. Cela signifie que les entreprises doivent faire face à la forte concurrence internationale. En raison des salaires suisses relativement élevés, elles ont souvent désavantagées par la confrontation directe des prix.	Étant donné les conditions-cadres, le résultat des négociations conclues avec 2% sur les salaires effectivement payés doit être considéré comme une compensation équitable des intérêts.
Menuiserie Suisse allemande / TI	L'augmentation salariale s'élève à 2.1% en moyenne et varie, selon les catégories, de Fr. 72.– à Fr. 110.– pour un renchérissement de 1.3%. Comme les années précédentes, à peine 1/3 de l'augmentation salariale doit être	Les salaires minimaux conventionnels ne sont que partiellement augmentés.	Les capacités sont bien utilisées dans la branche. En ce qui concerne les prix, la situation reste toujours tendue. La branche de la Menuiserie est la branche la	Sous la pression sur les salaires des travailleurs détachés, les employeurs font preuve d'une prudence relativement grande quant aux adaptations salariales

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
	répartie individuellement.		plus fortement touchée par le problème des travailleurs détachés. Malgré de très nombreux contrôles, des salaires trop bas sont très fréquemment constatés et les infractions sont sanctionnées. Le modèle de salaires minimaux est un problème de plus en plus présent pour les personnes ayant terminé l'apprentissage et les détenteurs d'attestation. Conséquence: les employeurs réfléchissent à deux fois avant d'engager de telles personnes.	et à l'évolution des salaires minimaux. Cette année, il fut donc vraiment difficile d'obtenir un résultat acceptable. Avec 2.1%, l'augmentation salariale se situe néanmoins dans la moyenne des autres branches.
Industrie des tuileries	Augmentation salariale générale de Fr. 90.– par mois. Cela correspond à une augmentation de salaire variant entre 2% et 2.5%.		La bonne conjoncture dans la construction se répercute sur les fournisseurs. L'Industrie des tuileries doit cependant faire face à de très nombreuses importations à bas prix en provenance des pays voisins.	Malgré la très forte dépendance étrangère de nombreuses entreprises venant d'Espagne, d'Autriche et d'Allemagne, il a été possible d'obtenir un résultat acceptable grâce aux entreprises dont le siège est en Suisse.
Métiers de la carrosserie	Les salaires de tous les collaborateurs et collaboratrices sont augmentés sur une base généralisée de Fr. 65.– par mois jusqu'à un salaire mensuel de Fr. 5'400.– (salaire annuel de Fr. 70'200.–) au titre de compensation du renchérissement et augmentation des salaires réels. Les salaires minimaux des deux premières catégories sont relevés de Fr. 50.– par mois.		Le volume de travail n'a pas beaucoup augmenté. La concurrence, essentiellement dans les régions frontalières (entre autres), a absorbé une partie significative du chiffre d'affaires.	Grande prudence des employeurs surtout dans le domaine des salaires minimaux (concurrence étrangère) Le résultat global doit être jugé acceptable.
Branche du métal	La masse salariale (2007) est augmentée de 1.3%. Tous les travailleurs et travailleuses soumis à la CCNT obtiennent une adaptation généralisée de Fr. 50.– par mois. Le solde individuellement, selon le principe du rendement. Les salaires minimaux de toutes les catégories sont relevés de Fr. 100.– par mois.		Le chiffre d'affaires resp. le volume des commandes ont augmenté en permanence. Malheureusement, les rendements nets restent très faibles.	Sur le plan général et compte tenu de l'adaptation des salaires minimaux dans toutes les catégories, le résultat peut être jugé bon. A l'avenir, la partie individuelle prendra également plus d'importance.
Branche des installa-	Tous les travailleurs et travailleuses soumis à	La CCT a été renouvelé et s'ap-	Le volume des commandes resp.	Le résultat global peut être jugé

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
tions– électriques et des télécommunications	la CCT obtiennent une adaptation générale de 1% jusqu'à un salaire de Fr. 4'870.– par mois. De plus, 1.5% de la masse salariale (2007) est utilisé pour des adaptations salariales individuelles selon le principe du rendement. Les salaires minimaux sont relevés de Fr. 50.–, Fr. 80.– ou Fr. 100.– selon les catégories.	plique jusqu'au 31 décembre 2012. Elle a été déclarée de force obligatoire (DFO). Automatisme de la compensation du renchérissement, amélioration du droit aux vacances, amélioration des salaires minimaux, amélioration des indemnités pour travaux extérieurs (frais).	le chiffre d'affaires ont augmenté de façon réjouissante. Malheureusement, le rendement net reste très faible.	bon. A l'avenir, la partie individuelle sera également un élément de la réalité.
Suissetec	La masse salariale (2007) est augmentée de 2%. Tous les collaborateurs et collaboratrices soumis à la CCT obtiennent une adaptation générale de Fr. 50.– par mois. Le solde individuellement, selon le principe du rendement. Les salaires minimaux de toutes les catégories sont relevés de Fr. 50.– par mois.	La CCT a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2009. Elle a été déclarée de force obligatoire (DFO). Une amélioration du droit aux vacances et des indemnités pour travaux extérieurs (frais) a également été obtenue.	Le volume global des commandes resp. le chiffre d'affaires ont augmenté. La concurrence étrangère et les fournisseurs étrangers sont fortement implantés.	D'un point de vue global, le résultat peut être considéré comme bon. La part individuelle s'est confirmée.
Industrie du marbre et du granit	Au 10 décembre 2007, les négociations salariales ne sont toujours pas terminées.			
Industrie des produits en béton	Au 10 décembre 2007, les négociations salariales ne sont toujours pas terminées.			
Boulangeries–pâtisseries et confiseries	La masse salariale (2007) est augmentée de 2%. Chaque collaborateur et collaboratrice obtient une indemnité de renchérissement de 0.7% et une adaptation du salaire réel de Fr. 30.– par mois. Le solde individuellement selon le rendement. Tous les salaires minimaux sont relevés de 0.7% d'indemnité de renchérissement plus Fr. 30.– d'adaptation salariale.	Dispositions de renouvellement de la CCT pour 2008 prises formellement.		Le renchérissement, une augmentation du salaire réelle ont pu être accordés depuis quelque temps ainsi que le relèvement des salaires minimaux. On peut considérer comme bon le résultat global.
Agriculture fenaco	La masse salariale (2007) est augmentée de 2.2%. Chaque collaboratrice et collaborateur obtient Fr. 80.– par mois ou Fr. 0.42 à l'heure. Solde de 0.6% individuellement selon le rendement. Le salaire minimal est relevé de Fr. 100.– par mois.	A partir du 1 ^{er} janvier 2008, introduction pour la première fois de 5 jours de congé parental payé pour les pères.	La pression de la concurrence et les nouveaux fournisseurs ont très nettement augmentés dans cette branche.	Le paquet global peut être jugé bon.

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions-cadres	Évaluation
Décoration d'intérieurs, sellerie et négoce en ameublement	Les augmentations générales de salaires s'élèvent en moyenne à 2%. Pour les personnes rémunérées à l'heure, cela signifie des augmentations de salaires de Fr. 0.40 à Fr. 0.50 à l'heure. Pour les personnes rémunérées au mois, les augmentations varient de Fr. 71.– à Fr. 125.– par mois.		La pression sur le salaire se fait plus forte pour les personnes ayant terminé l'apprentissage. Leur manque d'expérience et leurs compétences souvent insuffisantes ont pour conséquence que de nombreuses entreprises hésitent à engager ces personnes aux salaires minimaux correspondants.	Les adaptations de salaires se situent dans la moyenne des autres branches.
CCT romande du second-œuvre	Les négociations sont en cours. La dernière proposition patronale de Fr. 54.– par mois (Fr. 0.30 de l'heure) sur les salaires effectifs et de Fr. 27.– par mois (Fr. 0.15 de l'heure) sur les salaires conventionnels, a été refusée par la conférence professionnelle.	La CCT est en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2007 et arrive à échéance le 31 décembre 2010. Avec l'intégration du canton de Genève, l'ancienne CCT est étendue jusqu'à fin 2007. "Intérieur Suisse" s'oppose à l'extension de la nouvelle CCT.		

2 Hotel & Gastro Union

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions cadres économiques et politiques	Evaluation
Hôtellerie - restauration	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous les employés travaillant dans un établissement de la branche touchant le salaire minimum. ➤ Une solution négociée par les partenaires sociaux pour les salaires 2008 a été trouvée ➤ Augmentation de 2% en moyenne. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CCT nationale (Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, CCNT). ➤ La CCNT est déclarée de force obligatoire par le Conseil Fédéral, c'est-à-dire que tous les employeurs et employés de la branche y sont soumis. ➤ Les négociations salariales pour 2008 sont terminées avec une augmentation de 2% ➤ La durée de la Convention collective de travail, CCNT, est prolongée jusqu'au 31.12.08 ➤ La déclaration de force obligatoire du Conseil Fédéral précise que la CCNT s'applique également aux «entreprises livrant des mets prêts à être consommés » ➤ Plus de 200'000 travailleuses sont soumis à la CCT étendue. ➤ En 2008 renégociation de la CCNT. Dans ce cadre revendication du 13^{ème} salaire 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Situation extrêmement favorable dans le secteur de l'hôtellerie. ➤ Situation légèrement plus difficile dans la restauration. ➤ La neige est au rendez-vous pour les fêtes de fin d'année ➤ La saison d'hiver 2007-2008 s'annonce excellente ➤ L'euro est très fort par rapport au franc suisse ➤ Les prix des matières premières vont augmenter en 2008 (céréales,...) ➤ Lancement de l'initiative populaire « 6 semaines de vacances pour tous » 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Résultat très positif car il s'agit d'une solution négociée et non dictée par un tribunal arbitral. ➤ Résultat positif, car en déduisant le renchérissement qui se monte à 0.7%, on obtient au final 1.3% d'augmentation réelle. ➤ Conjoncture excellente pour la branche, malgré l'augmentation de plusieurs denrées, alimentaires et non alimentaires. ➤ Le franc suisse bon marché par rapport à l'euro rend la Suisse touristiquement attractive, tant pour les touristes étrangers que résidents ➤ Avec une 6^{ème} semaine de vacances, les établissements de la branche en Suisse augmenteraient encore leurs chiffres d'affaire

3 transfair

3.1 Branche Poste/Logistique

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
La Poste Suisse	<p>Maison mère Poste</p> <p>Général</p> <ul style="list-style-type: none"> 2,2 pour cent, inclus dans le salaire et assuré Ainsi le renchérissement annuel, selon l'état de l'index de septembre, de 0,8 pour cent, est compensé. <p>Participation au bénéfice:</p> <ul style="list-style-type: none"> Paiement unique de Fr. 500.-- vu le bon résultat du groupe <p>Augmentation salariale individuelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> De plus, La Poste met à disposition 1,0 pour cent de la masse salariale, individuellement, pour de bonnes prestations. <p>Expérience utile:</p> <ul style="list-style-type: none"> 0,2 % pour l'augmentation structurelle selon le système salarial, augmentation de l'expérience (jusqu'à 11 ans max.). <p>Autres mesures:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 2,2 % général et le paiement unique de Fr. 500 valent également pour le personnel soumis à la CCT Auxiliaires. Les salaires minimaux sont augmentés de 2,2 %. <p>Les fourchettes salariales seront augmentées de 2,2 %.</p>	<p><u>CCT PostLogistics SA</u></p> <p>Les conditions d'emploi des quelque 1'400 collaborateurs de la société du groupe PostLogistics SA, qui sont employés chez PostLogistics SA, seront uniformisées dans la nouvelle convention collective PostLogistics (CCT PL). A ce sujet, La Poste Suisse, le Syndicat de la communication et <i>transfair</i> se sont mis d'accord lors de négociations en mai 2007. La CCT PL entre en vigueur au 1^{er} janvier 2008. Le résultat des négociations doit encore être approuvé par les organes décisionnels des partenaires sociaux.</p> <p>Les éléments principaux sont :</p> <p>Salaire minimal Le salaire annuel minimal se monte à 43'600 francs.</p> <p>Durée du travail La durée du travail pour les chauffeurs se base pour 2008 et 2009 sur l'Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (OTR 1) et se monte à 46 heures. Les partenaires sociaux visent à moyen terme la semaine de 44 heures – sous condition que les entreprises de transport réduisent de manière générale la durée du travail d'une heure. Pour les chauffeurs de courrier, la durée du travail hebdomadaire se monte à 42,5 heures et à 43 heures pour le reste du personnel.</p>		Les collaborateurs ont contribué à l'excellent résultat financier de La Poste. C'est pourquoi <i>transfair</i> s'est fixé pour objectif que la conclusion salariale avec la Poste soit une des meilleures et des plus durables. Nous avons atteint cet objectif.

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
		<p>Vacances annuelles Jusque et y compris 49 ans révolus: 5 semaines Jusque et y compris 59 ans révolus: 5 semaines + 1 jour Dès le début de la 60ème année: 6 semaines + 2 jours</p> <p>Prévoyance professionnelle Tous les collaborateurs seront, dans le futur, assurés auprès de la caisse de pensions Poste.</p>		
PostLogistics SA	<p><u>Cas sans garantie</u> Général: 1.0 % inclus, assuré Individuel: 0.5 % inclus, assuré Paiement unique: CHF 750.-</p> <p><u>Cas de garantie chauffeurs courrier</u> De 50'000.- à 65'000.- : seront sortis de la garantie. Traitement sans „Cas de garantie“ dès 1.1.2008 de 65'001.- à 70'000.- 0.7 % inclus, assuré 0.4 % individuel, pas inclus, pas assuré CHF 750.- Paiement unique >70'001.- CHF 1'500.- Paiement unique</p>			
CarPostal SA	<p>> 71'665.- : Augmentation salariale générale assurée et incluse: CHF 1'200.- Paiement unique : CHF 1000.- Individuelle: 0.5%</p> <p>< 71'665.- : Augmentation salariale générale assurée</p>			

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
	<p>et incluse: 2.2% Individuelle: 0.5%</p> <p>Auxiliaires 2.2% général, inclus et assuré</p> <ul style="list-style-type: none"> • La fourchette salariale est augmentée de 2,2 %. • Les auxiliaires reçoivent une augmentation salariale générale de 2,2 %. • Une communication commune des valeurs individuelles suivra. • Les mesures salariales générales prendront effet au 1.1.08. • Le paiement unique éventuel sera octroyé avec le salaire d'avril. 			
SecurePost SA	<p><u>Cas sans garanties</u> Général 1.0 % inclus, assuré Individuel 0.5 % inclus, assuré Paiement unique: CHF 750.-</p> <p><u>Cas de garantie chauffeurs courrier</u> De 50'000.- à 65'000.- : seront sortis de la garantie.</p> <p>Traitement des „cas sans garantie“ dès le 1.1.2008 De 65'001.- à 70'000.- : 0.7 % inclus, assuré. 0.4 % individuel, pas inclus, pas assuré. CHF 750.- paiement unique >70'001.- CHF 1'500.- paiement unique.</p> <p><u>Collaborateurs sans garantie salariale</u> général: 1.2% inclus et assuré Paiement unique: CHF 800.-.</p> <p><u>Collaborateurs avec garantie salariale</u> Paiement unique: CHF 1700.-.(pas assuré / pas inclus).</p> <p><u>Allocation structurelle particulière</u> Pour des fonctions particulières 0.8% de la masse salariale (pas inclus, pas assuré).</p>			

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
	<p>Les augmentations salariales (600.– ou 1'200.–) selon l'accord. Les mesures salariales 2006/2007 sont incluses au 1.1.08.</p> <p>Le droit aux vacances est augmenté pour tous à 5 semaines.</p> <p>Les salaires minimaux seront adaptés au 1.1.08 conformément à l'extension du champ d'application de la CCT décidé le 30.8.07 par le Conseil fédéral.</p> <p>Les garanties salariales sont prolongées de 2 ans.</p> <p>Les allocations pour enfants actuelles sont garanties jusqu'à fin 2008.</p>			
DPD Suisse SA	<p>Augmentation de la masse salariale au 1.1.2008</p> <p>La masse salariale est augmentée au 1.1.2008 de 2,2 % au total :</p> <p>Mesure salariale générale 1,7% inclus et assuré</p> <p>Les salaires horaires dans les dépôts sont augmentés de 1,7 %.</p> <p>Mesures salariales individuelles : 0,5% (pour des mesures salariales structurelles)</p>			

3.2 Branche Transports publics

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (Modifications dans la CCT ou des commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
CFF SA et CFF Cargo SA	<p>Mesures salariales de l'ordre de 3,1 % de la masse salariale, dont (sous réserve de l'approbation du CA CFF):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.8 % augmentation salariale générale incluse dans l'échelle salariale (= compensation renchérissement nov. 06 – nov. 07). • 0.7 % adaptations salariales individuelles selon le système salarial • CHF 500.- (0.6%) Paiement unique, non assuré. <p>La menace de séparation avec des négociations salariales distinctes pour CFF et CFF Cargo put être empêchée par la position unie de la communauté de négociation des associations de personnel.</p>	<p>Le 1.1.2007 est entrée en vigueur la nouvelle CCT pour CFF et CFF Cargo avec une durée d'application de 4 ans. La mise en œuvre de l'augmentation à 41 h. de la durée du travail, exigée sous forme d'ultimatum par les CFF, se réalisa en traînant fortement les pieds et en partie de manière très déficiente.</p> <p>De plus, il y a lieu de contrer les tentatives répétées de sape de la CCT par quelques cadres des CFF et de garantir les bonnes CCT.</p>	<p>Aux CFF, la situation extrêmement difficile de CFF Cargo ainsi que le financement encore non réglé de l'insuffisance de couverture de la caisse de pensions CFF constituent une énorme charge pour l'entreprise.</p> <p>L'ensemble de la branche TP subit, du fait des directives permanentes d'économies de la part des pouvoirs publics, une grande pression sur les coûts. Dans les étages de direction des entreprises ferroviaires, une guilde de dirigeants fixés sur les chiffres clés s'étend et oublie souvent durabilité et clairvoyance. Heureusement, la population suisse s'est montrée toujours très favorable aux TP lors de ses votes.</p>	<p>Les négociations se révèlent être extrêmement difficiles. Le résultat est à estimer en prenant en compte l'aspect de la situation particulière (CFF Cargo, CP CFF, pression sur les coûts) et peut être considéré comme bon. A mettre en relief l'octroi de la pleine compensation du renchérissement de 1,8 %.</p>
Thurbo AG	<p>Mesures salariales de l'ordre de 3,5 % de la masse salariale, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0.8 % augmentation salariale générale • 2.0 % mesures salariales individuelles basées sur le résultat de l'évaluation de la situation et de la matrice selon la CCT Thurbo <p>0.7 % pour approvisionner un fonds pour les retraites anticipées.</p>	<p>Convention collective de travail en vigueur dès le 30 avril 2002.</p> <p>Dès 2009, la date de l'évaluation de la situation passera du 1er janvier au 1er juillet. La réglementation financière transitoire sera convenue lors des prochaines négociations salariales.</p>		<p>Bon résultat, avec la réserve que pour l'augmentation générale, « seulement » 0,8 % ait pu être obtenu.</p>
Chemins de fer rhétiques (RhB)	<p>Les mesures salariales négociées dans le cadre de la convention collective de travail</p>	<p>Au cours de 12 rounds de négociations, les partenaires sociaux</p>		<p>Le résultat négocié était bon. Il est mis en danger par le refus de</p>

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (Modifications dans la CCT ou des commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
	de firme (CCTF), de l'ordre de 2,8 %, sont encore en suspens du fait du refus de la nouvelle CCTF par le SEV. Indépendamment de cela, les RhB attribuent une prime particulière non assurée, de l'ordre 800 francs par collaborateur, comme paiement unique.	ont convenu d'une nouvelle CCTF applicable au 1.1.08. Le CA RhB et <i>transfair</i> l'ont approuvée. Les membres du SEV (en particulier les conducteurs de locomotives) l'ont refusée. La suite est encore en suspens (11.12.07).		la CCTF par le SEV.
Schweizerische Südostbahn AG (SOB)	Les négociations sont encore en cours (11.12.07)	Le SOB continue à refuser l'introduction dans la CCT du recours à un tribunal arbitral. Comme « compromis », il fut convenu d'abandonner l'obligation de paix absolue lors des négociations salariales pour compenser la non inclusion du tribunal arbitral salarial dans la CCT.		La direction du SOB interprète le partenariat social de manière particulière....
RVBW Regionale Verkehrsbetriebe Baden-Wettingen	Mesures salariales de l'ordre de 2,0 % de la masse salariale, dont: <ul style="list-style-type: none"> • 0.5 % augmentation salariale générale • 1.0 % augmentations salariales individuelles • indemnité pour le travail le dimanche passe de CHF 5.50 à CHF 6.00 • indemnité pour le travail irrégulier passe de CHF 4.00 à CHF 5.00 Les limites inférieures des fourchettes salariales seront augmentées au cours des 3 prochaines années à chaque fois de 2 %, la limite supérieure demeurera inchangée durant cette période.	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité pour le travail le dimanche passe de CHF 5.50 à CHF 6.00 • Indemnité pour le travail irrégulier passe de CHF 4.00 à CHF 5.00 <i>transfair</i> exige l'ouverture de négociations d'une CCT sur la base de la CCT Bus cantonale. La direction n'y consentirait que si le canton l'exige.		Conclusion dans la zone inférieure.
Chemin de fer du Lötschberg BLS SA	Mesures salariales de l'ordre de 3,5 % de la masse salariale, dont: <ul style="list-style-type: none"> • 1.0 % augmentation salariale générale • 1.0 % augmentation individuelle en fonc- 		La fusion BLS/RM du 20.09.05 fut réalisée à mi-2006. L'actuelle CCT BLS fut étendue au 1.1.2007 à la nouvelle entreprise BLS résultant de la fusion.	Les augmentations salariales de 2,0% sont incluses dans le salaire et ainsi complètement assurée. On peut parler d'un bon résultat.

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (Modifications dans la CCT ou des commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
	<p>tion de l'expérience et de la partie de la prestation selon le système salarial en vigueur.</p> <p>1.5 % prime non assurée par collaborateur, au moins CHF 1'000.--.</p>			
Matterhorn Bahn MGB Gotthard	<p>Mesures salariales de l'ordre de 3,5 %, dont:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.2 % augmentation salariale générale • 0.8 % augmentations individuelles • Bonus non assuré de CHF 800.— par collaborateur. <p>0.5 % pour le paiement de bonus individuels, non assurés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité pour les repas principaux et l'indemnité de nuit sont augmentées de CHF 16.50 à CHF 18.50. <p>Convention collective de travail de firme dès le 1.1.05.</p>		L'ensemble des mesures correspond à une augmentation de 3,5 % de la masse salariale. Le résultat peut être considéré comme bon.
Gornergratbahn GGB	<p>Mesures salariales de l'ordre de 3,5 % dont:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.2 % augmentation salariale générale • 0.8 % augmentations salariales individuelles • bonus non assuré de CHF 800.— par collaborateur • 0.5 % pour le paiement de bonus individuels non assurés. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité pour les repas principaux et l'indemnité de nuit sont augmentées de CHF 16.50 à CHF 18.50. <p>La direction refuse, du fait du caractère touristique du GGB, de conclure une CCT. Mais les négociations salariales et la participation des partenaires sociaux ont lieu dans le même cadre que pour le MGB.</p>		L'ensemble des mesures correspond à une augmentation de 3,5 % de la masse salariale. Le résultat peut être considéré comme bon.
TMR SA	Les négociations sont encore en cours (11.12.07)			
RegionAlps	Les négociations sont encore en cours (11.12.07)	<p>Convention collective de travail de firme depuis le 1^{er} janvier 2005.</p> <p>Jusqu'à maintenant seuls des conducteurs de locomotives sont employés dans l'entreprise.</p>		
Transports Publics Fribourgeois TPF	<ul style="list-style-type: none"> • 1.8 % Compensation du renchérissement Nov. 07 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des coûts de l'AG par les TPF 		Le résultat peut être considéré comme un succès.

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (Modifications dans la CCT ou des commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
	<ul style="list-style-type: none"> CHF 60.— par collaborateur d'augmentation salariale réel (env. 1.1%), assuré Augmentations salariales individuelles dans le cadre du système salarial.	Prolongation de la CCT le 1.1.06, non résiliable avant le 31.12.08.		
Transports Publics Genevois TPG	Compensation du renchérissement, selon l'index genevois 30.11.07			
Chemins de fer du Jura CJ	Les négociations sont encore en cours (11.12.07)	Pour la première fois une CCT est en vigueur depuis le 1er mars 2007, applicable jusqu'au 31 décembre 2008. Prolongation à chaque fois d'une année si pas de résiliation 6 mois auparavant.		
Ticino-Lombardia SA TILO	Les négociations sont encore en cours (11.12.07)	L'entrée en vigueur de la CCT de cette nouvelle société fut le 1.6.05 et elle est résiliable la première fois pour le 31.12.07.	L'entreprise fut fondée le 12.12.04 par les CFF et Trenitalia.	
Zentralbahn zb	Mesures salariales de l'ordre de 2,3 %, dont : <ul style="list-style-type: none"> 1.3 % augmentation salariale générale avec augmentation des fourchettes salariales du même ordre de grandeur 1.1 % pour des augmentations individuelles et selon le système salarial. 	Première CCT conclue entrée en vigueur le 1.1.06, résiliable la première fois pour le 31.12.08.	zb résulte de la fusion de SBB-Brünig-Bahn et de Luzern-Stans-Engelberg-Bahn (LSE).	Résultat dans la zone moyenne.
Schiffahrtsgesellschaft Vierwaldstättersee SGV	Mesures salariales de l'ordre de 3,64 % de la masse salariale, dont: <ul style="list-style-type: none"> 1.00 % compensation du renchérissement, général 0.50 % augmentation des salaires réels, général 0.83 % Bonus/Primes, général (CHF 600 employé permanent, CHF 400 employé saisonnier) 1.31 % promotion par échelons, individuel. De plus le modèle salarial 2008 est prêt pour			Le résultat peut être considéré comme très bon.

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (Modifications dans la CCT ou des commissions paritaires, etc.)	Conditions-cadres	Remarque
	le rattrapage 0,7 %.			
Téléfériques, télésièges, remontées mécaniques du canton du Valais	CHF 780.— Augmentation salariale par collaborateur (correspond à entre 1,3 et 1,5 %).		Il existe un contrat de travail normal et <i>transfair</i> est membre de la commission consultative.	
login	Mesures salariales de l'ordre de 2,5 % de la masse salariale, dont: <ul style="list-style-type: none"> • CHF 1'300.— général, par collaborateur, assuré (env. 1.5%) 1.0 % augmentations salariales individuelles			Résultat dans la zone moyenne à bonne. Du fait des investissements réalisés en 2007 par l'entreprise, est bien justifiable.
Securitrans	De 2.2 à 2.8 % d'augmentation de la masse salariale selon la catégorie de prestations, dont: <ul style="list-style-type: none"> • 1.8 % augmentation salariale générale • 0.5 % promotion individuelle selon l'expérience • Augmentation des fourchettes salariales dans le domaine de la sécurité des chantiers de CHF 100.-. De plus, l'entreprise met à disposition CHF 870'000.— pour des bonus de prestations des collaborateurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation du congé paternité de 2 à 5 jours. • Augmentation des fourchettes salariales dans le domaine de la sécurité des chantiers de CHF 100.— • Indemnité de repas pour la sécurité des chantiers CHF 20.— Les questions de la durée du travail, des vacances ainsi que des allocations familiales et pour enfants seront traitées en 2008 lors d'entretiens supplémentaires		Le résultat peut être considéré comme bon.

3.3 Branche Communication

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions cadres économiques et politiques	Evaluation
<p>Swisscom</p>	<p>Augmentation de salaires de 2.7%</p> <p>Les collaborateurs reçoivent une augmentation de salaire générale de 2,2%. Des augmentations individuelles pourront être attribuées à hauteur de 0,5%.</p> <p>Pour une faible partie du personnel, dont le salaire se trouve nettement au-dessus de la bande salariale, un versement unique non assuré de Fr. 1'100.— sera accordé.</p>	<p>La CCT est entrée en vigueur au début 2006. Sa validité est indéterminée, mais elle est résiliable pour la fin d'une année civile, moyennant un délai de résiliation de 6 mois. Elle n'a fait l'objet d'aucun amendement ni d'aucune résiliation.</p> <p>Pour sa part, l'application du plan social a donné lieu à de nombreuses séances de la commission paritaire afin de parfaire les processus en fonction des expériences vécues et pour répondre aux recours concernant les prestations fixées individuellement.</p>	<p>Malgré des résultats encore très positifs et une santé financière particulièrement saine, Swisscom a procédé à de nouvelles suppressions de postes, mais dans une mesure moindre qu'annoncée. Le phénomène de la surcharge de travail se fait grandement sentir et les cumuls d'heures supplémentaires dépassent la normale dans certains secteurs du groupe. Un examen approfondi a été effectué et des mesures seront prises afin de remédier à cette situation qui n'est plus acceptable. Le recours à du personnel intérimaire à large échelle fait également actuellement l'objet d'un examen approfondi.</p> <p>Le groupe Swisscom s'est séparé des filiales Accarda SA et Infonet SA, qui ont été vendues respectivement à Maus Frères Sa et British Telecom.</p> <p>Le principe de la convergence a abouti à la décision de fusionner les entreprises Swisscom Fixnet SA, Swisscom Mobile SA et Swisscom Solutions SA sous une nouvelle entité baptisée Swisscom (Suisse) SA. Cette fusion nécessite une énorme réorganisation du fait notamment de la création de quatre segments et des synergies qu'elle provoque. Cependant, des suppressions de postes sont annoncées à hauteur d'environ 3% de l'effectif total.</p> <p>Swisscom s'est vu confier une</p>	<p>La situation sur le marché de la communication est très tendue et les marges fondent comme neige au soleil. On assiste également à une nouvelle révolution technologique et les anciens métiers sont menacés. Malgré tout, Swisscom réalise de très bons résultats.</p> <p>Au vu des résultats obtenus dans la branche, cette conclusion peut être considérée comme très bonne.</p>

Domaine	Résultat salarial	Résultats CCT (Modifications CCT ou Commission paritaire, etc.)	Conditions cadres économiques et politiques	Evaluation
			nouvelle fois la concession du service universel pour la période 2008-2017.	
Cablex	<p>Augmentation de salaires de 2.7%</p> <p>Les collaborateurs reçoivent une augmentation de salaire générale de 2,2%. Des augmentations individuelles pourront être attribuées à hauteur de 0,5%.</p> <p>Pour une faible partie du personnel, dont le salaire se trouve nettement au-dessus de la bande salariale, un versement unique non assuré de Fr. 1'100.- sera accordé.</p>	<p>Cablex SA : env. 390 employés, réalise de bons résultats sur le marché de la construction de réseaux câblés.</p> <p>Les négociations relatives au renouvellement de la convention collective ont abouti à une convention de soumission à la CCT Swisscom, moyennant quelques conditions particulières.</p> <p>Entre autres, Cablex n'est pas soumis au plan social Swisscom et il est prévu qu'un plan social sera négocié en cas de suppression massive de postes de travail.</p>	<p>Les commandes émanant de Swisscom Fixnet, notamment au niveau du câblage en vue des installations ADSL et VDSL diminuent d'année en année. Malgré tout, l'entreprise est bien compétitive et appréhende le marché avec une certaine sérénité et un succès remarquable.</p>	<p>Avec l'augmentation de la masse salariale de 2.7%, et particulièrement avec l'augmentation générale de 2.2% pour la grande majorité du personnel, le résultat peut être considéré comme positif.</p> <p>La compensation du renchérissement est garantie (0,8%, base septembre 2005).</p>
Directories	<p>Augmentation de salaires de 2.7%</p> <p>Les collaborateurs reçoivent une augmentation de salaire générale de 1,9%. Des augmentations individuelles pourront être attribuées à hauteur de 0,8%.</p>	<p>Directories a des besoins, en matière salariale, de rehausser le niveau de salaires de certains de ses collaborateurs qui sont insuffisamment rémunérés et qui méritent mieux. Aussi, <i>transfair</i> a accepté de donner une plus grande marge de manœuvre dans le cadre des augmentations individuelles.</p> <p>La compensation du renchérissement a également été préservée.</p>	<p>Outre les offres classiques d'annuaires téléphoniques, Directories développe son offre sur internet qui représente une solution d'avenir, notamment pour les annonceurs.</p> <p>En 2007, Swisscom Directories a procédé à un changement de système informatique pour la gestion de sa base de données. Cette mutation ne s'est pas faite sans difficultés.</p>	<p>La compensation du renchérissement est garantie, avec l'augmentation générale. D'autre part une augmentation du salaire réel est assurée puisque l'augmentation de 1,9% surpasse de 1,1% le renchérissement de 0,8% (base septembre 2005). A cela s'ajoute la partie individuelle de 0,8%.</p> <p>Par conséquent, ce résultat est très satisfaisant au vu des conclusions salariales de la branche.</p>

3.4 Branche Administration publique

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
Administration générale de la Confédération	<p>Mesures salariales 2008</p> <p>Le 7 décembre 2007, le Conseil fédéral a approuvé le résultat des négociations avec les partenaires sociaux du 27 novembre 2007 : Le personnel de la Confédération reçoit à mi-2008, une augmentation de salaire réel de 1 %. De plus le renchérissement cumulé des années 2004-2007 est compensé.</p> <p>En 2004, les partenaires sociaux de la Confédération sont tombés d'accord sur le fait que le renchérissement des années 2004-2007 sera compensé lorsque le passage de la prévoyance professionnelle de la Confédération dans la primauté des cotisations sera réalisé. Avec ce report, 310 millions purent être économisés.</p> <p>En anticipant le changement de primauté au 1er janvier 2008, la compensation cumulée pour les années 2004-2007 de l'ordre de 3,1 % sera compensée à mi-2008. De plus, le personnel de la Confédération reçoit en mars 2008 une allocation assurée unique de l'ordre de 0,95 % (la moitié de l'allocation de mars passé) du salaire brut annuel. Avec ces mesures, le personnel de la Confédération se retrouve au 1^{er} juillet 2008, en terme de pouvoir d'achat, à la situation du 1^{er} janvier 2004. Au lieu de la compensation du renchérissement, une allocation unique non assurée fut octroyée chaque année passée.</p> <p>Augmentation du salaire réel anticipée</p> <p>Le Conseil fédéral a prévu dans sa planification financière une augmentation des salaires réels à partir de 2009. Comme résultat des négociations du 27 novembre 2007 avec les associations de personnel, dont <i>transfair</i>,</p>	<p>PUBLICA</p> <p>Le 15 juin 2007, le Conseil fédéral a approuvé le contrat d'affiliation et ses parties constitutives, entre autres, le règlement de prévoyance pour les employés et les bénéficiaires de rentes de l'institution de prévoyance de la Confédération. Dans le même temps, il a fixé la mise en vigueur de la loi PUBLICA au 1^{er} juillet 2008. Le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations s'effectuera à cette date.</p> <p>Au 1er juillet 2008, environ 52'000 assurés actifs de l'institution de prévoyance de la Confédération et d'autres institutions de prévoyance affiliées à PUBLICA, seront transférés dans la primauté des cotisations. Au cours des prochains mois, diverses mesures d'informations et de conseils seront prises.</p>	<p>Réduction et modification de postes de travail</p> <p>A la Confédération, environ 4'500 postes seront supprimés. Avec la seule réforme du DDPS, 2'500 postes disparaîtront jusqu'en 2010. Le processus de réduction est en cours.</p> <p>Avec les réorganisations dans tous les départements, des tâches sont modifiées ou transférées. Les nouvelles structures ne provoquent pas seulement une diminution des postes mais également leur modification.</p> <p>Le programme d'allègement 03 est mis en œuvre. Le programme d'allègement 04 et la planification d'abandon de tâches seront en cours de réalisation (effet de 2006 à 2008).</p> <p>Réforme de l'administration</p> <p>Avec un total de 9 projets transversaux pour l'ensemble de l'administration et avec 25 projets départementaux, les structures et processus au sein de l'administration de la Confédération doivent être améliorés.</p> <p>Avec la réforme de l'administration, le Conseil fédéral veut renforcer la conduite de l'administration et augmenter l'efficacité. A cet effet, les processus doivent être simplifiés, les procédures mieux structurées</p>	<p>Mesures salariales 2008</p> <p>Les mesures salariales négociées pour 2008 sont satisfaisantes pour <i>transfair</i>, parce que l'accord passé en 2004 (salaire/prévoyance) entre les associations et le chef du Département des finances est respecté : La perte de pouvoir d'achat des années 2004 – 2007 est ainsi complètement compensée.</p> <p><i>transfair</i> est au moins partiellement satisfait avec l'augmentation de salaire réel. Même si, dans sa requête du 13 juillet 2007, <i>transfair</i> avait revendiqué une augmentation du salaire réel de 2 %. Mais pour <i>transfair</i>, ce 1 % est un signal important pour le personnel de la Confédération et un premier pas dans la bonne direction.</p> <p>Par contre, <i>transfair</i> n'est pas satisfait de la revendication non exaucée d'une compensation du renchérissement pour les rentes. Dans sa requête, <i>transfair</i> avait exigé une nouvelle fois la compensation du renchérissement pour les rentes. Cependant malheureusement, les retraités restent à nouveau les mains vides. L'année prochaine, ce thème doit à nouveau être discuté.</p> <p>Réforme de l'administration et personnel</p>

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
	<p>une augmentation des salaires réels de 1 % sera cependant octroyée déjà à la mi-2008.</p> <p>Compensation du renchérissement et augmentation des salaires réels dans l'abscisse du temps</p> <p>Mars 2005: première allocation non assurée de 1,4 % (pas incluse dans le salaire).</p> <p>Mars 2006: deuxième allocation non assurée de 1,9 % (pas incluse dans le salaire).</p> <p>1er janvier 2007: compensation du renchérissement de 1,2 % (incluse dans le salaire).</p> <p>Mars 2007: troisième allocation non assurée de 1,9 % (pas incluse dans le salaire).</p> <p>Mars 2008: compensation nominale également pour le premier semestre 2008 avec une allocation unique assurée (moitié de l'allocation 2007 = 0,95 %, pas incluse dans le salaire).</p> <p>Après le changement de primauté au 1er juillet 2008 : inclusion de la compensation du renchérissement encourue pour les années 2004 – 2007 dans le salaire. Ordre de grandeur 3,1 % (le renchérissement cumulé effectif pour les années 2004-2007 se monte à 4,3 %, dont 1,2 % déjà compensé au 1^{er} janvier 2007).</p> <p>De la sorte, en terme de pouvoir d'achat, le personnel de la Confédération se retrouve au 1er juillet 2008 au même niveau qu'au 1^{er} janvier 2004. Le renchérissement encouru depuis 2004 est compensé et inclus dans le salaire.</p> <p>Après le changement de primauté au 1^{er} juillet 2008 : le personnel de la Confédération reçoit une augmentation de salaire réel de 1 % (inclus dans le salaire).</p>		<p>et les doubles emplois éliminés. Les services centraux doivent être amincis et l'autonomie des services décentralisés doit être renforcée. La réforme de l'administration doit finalement déboucher sur une nouvelle organisation et attribution des tâches.</p> <p>La réforme de l'administration sera formellement terminée à fin 2007. Un petit groupe de travail dirige la mise en œuvre.</p> <p><u>Le droit du personnel de la Confédération sera révisé</u></p> <p>Le Conseil fédéral veut davantage de flexibilité dans la définition et la modification de ses relations de travail. Avec une révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), les objectifs suivants doivent être atteints :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renonciation à l'énumération exhaustive des raisons pour un licenciement ordinaire. - Simplification des formalités et procédures dans le cadre d'une modification ou d'une résiliation du contrat de travail. - Suppression de l'obligation de fournir un emploi aux employés en cas de licenciement sans qu'il y ait faute de leur part. - Extension des possibilités de soumettre au Code des obligations, des personnes individuelles, des catégories de personnel 	<p>Presque tous les projets de la réforme de l'administration ont des conséquences pour le personnel. Des postes sont modifiés ou supprimés. L'objectif d'économies se monte à 70 millions de francs.</p> <p><u>La Confédération abandonne sa fonction de modèle</u></p> <p>Dans le cadre de la réforme de l'administration, le Conseil fédéral a posé des jalons importants pour la politique de personnel. Après que, dans le domaine de la prévoyance, la Confédération a reculé dans la deuxième moitié du tableau, en comparaison avec les autres grands employeurs, une menace identique pèse actuellement sur le droit du personnel.</p> <p>La révision partielle de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) doit donner davantage de flexibilité à la Confédération pour modifier et supprimer ses relations de travail. En clair, cela signifie une renonciation importante à la protection contre le licenciement, la suppression des garanties de procédure et aucune obligation de continuer à employer les collaborateurs perdant leur emploi sans qu'il y ait eu une faute de leur part.</p> <p>Avec la révision de la LPers, La Confédération risque de perdre définitivement sa fonction de modèle. <i>transfair</i> rappelle à</p>

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
			<p>ou de l'ensemble d'unités organisationnelles de l'administration de la Confédération.</p> <p>Le projet doit être mis en oeuvre d'ici trois ans. Le 22 janvier 2008, les premières négociations à ce sujet auront lieu avec les associations de personnel.</p> <p><u>Nouvelle orientation de la gestion du personnel</u></p> <p>Dans le domaine du personnel, les tâches, compétences et responsabilités doivent être nouvellement ordonnées.</p> <p>L'Office fédéral du personnel (OFPER) doit être promu centre de compétences stratégiques pour la politique de personnel de la Confédération. Parmi ses tâches centrales, font partie : la stratégie pour le personnel et la prévoyance professionnelle, les processus et produits relatifs au personnel. Les affaires opérationnelles de personnel seront l'affaire des départements et des offices.</p> <p>Les concepts de détail de la nouvelle orientation de la gestion du personnel sont en cours d'élaboration.</p> <p><u>Réduction du quotient de personnel</u></p> <p>Le Conseil fédéral a décidé de réduire le quotient de personnel à 1,1 jusqu'à fin 2009. Cette valeur correspond à celle utilisée dans de nombreuses entrepri-</p>	<p>l'employeur Confédération ses objectifs formulés dans sa charte, de vouloir être un employeur progressiste et social.</p> <p>C'est pourquoi <i>transfair</i> avait, à l'époque, approuvé la LPers. Nous sommes prêts à discuter certaines simplifications de la procédure, mais tenons cependant aux principes de politique de personnel du droit du personnel actuel.</p> <p><u>Prise de position de <i>transfair</i> sur la révision LPers</u></p> <p>Avec une correspondance du 20 septembre 2007, l'Office fédéral du personnel a soumis à <i>transfair</i> le projet de révision. Le 10 octobre 2007, <i>transfair</i> prit position dans le cadre de la consultation des offices.</p> <p>Remarques générales:</p> <p>Dans le cadre de la réforme de l'administration de la Confédération, avec le projet transversal QSP 3 „Simplification et diminution de la densité normative dans le domaine du personnel“ et dans le droit du personnel“, le Conseil fédéral a donné le coup d'envoi à la révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers).A cette occasion, différentes variantes furent examinées, du statu quo jusqu'au remplacement de la LPers par le Code des obligations (CO).</p> <p>Dans le comité de suivi (BAS), il fut assuré à <i>transfair</i> que les</p>

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
			<p>ses de l'économie privée.</p> <p>Réduction des quotients de personnel</p> <p>Le quotient de personnel exprime la relation des emplois à plein temps dans le domaine du personnel avec l'effectif total du personnel. Actuellement, ce chiffre clé se situe, pour l'ensemble de l'administration de la Confédération, vers 1,7 (1,7 spécialiste en ressources humaines traite les dossiers de 100 collaborateurs de l'administration de la Confédération).</p> <p>La réduction des quotients de personnel correspond à une suppression de quelque 200 postes dans le domaine du personnel de l'OPPER et de tous les départements.</p> <p><u>Nouveau système des plages salariales repoussé</u></p> <p>Dans le cadre des travaux pour l'optimisation de la gestion du personnel, l'OPPER a également pris en main une nouvelle conception du système salarial pour l'administration de la Confédération. Le nouveau système salarial devrait être plus flexible et favoriser une évolution du salaire adaptée à la situation et au marché. Les 36 classes salariales actuelles, fortement structurées, devraient être remplacées par un système flexible de plages salariales.</p> <p>Le Conseil fédéral a entre-temps</p>	<p>avantages et inconvénients des différentes variantes seraient présentés aux associations de personnel. Malheureusement cette promesse ne fut pas tenue. C'est pourquoi, les raisons qui ont incité le Conseil fédéral à réaliser cette révision ne nous sont pas connues dans le détail. Pour la révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), le Conseil fédéral s'est décidé pour « la voie la plus rapide et la plus pragmatique ». Cette indication ne nous suffit pas comme justification pour le choix de la variante. Du fait de nos expériences, il n'existe aucune nécessité pour la révision de la LPers – notamment pour la partie matérielle du projet de révision.</p> <p>Avec la révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), le Conseil fédéral vise un nouvel alignement du droit relatif au personnel sur le droit privé (CO). L'employeur « Confédération » doit obtenir (encore) davantage de flexibilité pour la suppression ou la modification de ses relations de travail. L'employeur « Confédération » demeure, avec la révision de la LPers, certes dans le droit public, mais cependant se sert du droit privé lorsque cela l'arrange – sans considérer les intérêts des employés. L'employeur passe à sa guise d'un droit à l'autre.</p> <p>La protection contre le licenciement</p>

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
			<p>repoussé à fin 2010 l'introduction du système des plages salariales. Par contre, le Conseil fédéral veut optimiser le système salarial actuel, qui fut introduit 2002.</p> <p>Il aimerait une simplification du système des primes : la prime d'engagement actuelle et la prime de reconnaissances devraient être regroupées en une prime de prestations. De plus, le Conseil fédéral veut réduire les échelons de l'évaluation et flexibiliser l'évolution du salaire.</p> <p>Les échelons d'évaluation devraient être réduits de 5 actuellement à 4. En même temps, les étapes d'évolution du salaire par échelon d'évaluation seraient adaptées.</p> <p>Au printemps prochain, ce projet sera présenté aux associations de personnel et ensuite négocié.</p> <p><u>Extension du congé paternité</u></p> <p>Nous nous souvenons de la proposition de la cheffe du DFE en janvier 2007. Elle prévoyait d'introduire au DFE un congé paternité de 5 jours.</p> <p>Maintenant, le Conseil fédéral a décidé d'étendre, au sein de l'administration de la Confédération, le congé paternité pour une naissance d'un propre enfant de 2 jours actuellement à 5 jours payés. La nouveauté entre en vigueur au 1^{er} janvier 2008 pour l'ensemble de l'administration de la Confédération. Le congé</p>	<p>ment doit être limitée et l'obligation de fournir un emploi être supprimée. L'employeur veut la flexibilité du droit privé, mais cependant n'est pas prêt en contrepartie à assouplir les limitations auxquelles sont soumis les employés de la Confédération (devoir de fidélité, art. 20 LPers, obligation de secret, art 22 LPers, droit de grève, art 24 al. 1 LPers, liberté d'établissement et économique, art. 24 al. 2 LPers, etc.). Ces limitations sont la contrepartie des prétendus « privilèges », qui doivent être maintenant largement supprimés.</p> <p>L'employeur „Confédération“ veut le beurre et l'argent du beurre, décider souverainement et cependant apparaître comme un employeur privé. N'aurait-il pas été plus conséquent de passer directement au CO ?</p> <p>Même si nous remettons en question la nécessité de la révision de la LPers et annonçons de grandes réserves, en ce qui concerne la révision du droit matériel et particulièrement de la protection contre les licenciements et le maintien de l'occupation, il y a des points de révision auxquels nous pouvons souscrire. Concrètement il s'agit de la procédure pour l'élimination des différends.</p> <p>Ci-après le résumé de notre prise de position :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motifs de résiliation : les

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
			paternité est à prendre durant les 6 mois suivant la naissance.	<p>raisons actuelles de résiliation suffisent. Nous refusons des clauses générales, comme « raisons objectives suffisantes ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous tenons aux délais actuels de licenciement après l'achèvement du temps d'essai. • Nous tenons à l'obligation en première priorité de fournir un emploi. Ce n'est qu'en deuxième priorité qu'il faut recourir à d'autres mesures de soutien, dans le sens d'un soutien à la progression professionnelle. • Nous approuvons la procédure proposée pour la résolution de différends. Nous avons seulement des réserves pour les délais de prescription pour la plainte et le recours aux services du médiateur. • La réglementation actuelle concernant les CCT Poste et CFF (obligation d'en conclure une) doit être maintenue.
Domaine des EPF	<p><u>Mesures salariales 2008 : décision repoussée</u></p> <p>transfair, l'APC et le SSP ont, dans leur requête commune du 21 septembre 2008 au Conseil des EPF, revendiqué la pleine compensation du renchérissement 2007, la compensation du renchérissement pas encore octroyée pour les années 2004 et 2005 ainsi qu'une augmentation des salaires réels de 3%. Le 2/3 octobre 2007, le Conseil des EPF a traité le sujet des mesures salariales pour 2008 et décidé de prévoir pour l'année en cours ainsi que pour 2008, 1,2 % de la</p>	<p><u>PUBLICA</u></p> <p>Le 7 décembre 2007, le Conseil fédéral a approuvé les contrats d'affiliation de l'administration décentralisée de la Confédération, dont le domaine des EPF fait également partie.</p> <p>Comme employeur avec leur propre personnalité juridique, les EPF disposent de leur propre institution de prévoyance avec son propre règlement de prévoyance. Ce dernier diverge sur</p>	<p><u>Cadre financier 2008-2011</u></p> <p>Les ressources financières pour la promotion de la formation, de la recherche et de l'innovation se montent pour les années 2008-2011 à 21,2 milliards de francs au total. Le taux moyen de croissance pour l'ensemble du domaine FRI se monte à 6 % par an dès 2008. La croissance annuelle moyenne des crédits de paiement est un peu moindre pour le domaine des EPF,</p>	

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
	<p>masse salariale pour la gestion du nouveau système salarial. Cette mesure salariale devrait intervenir au début 2008 et donc encore sous le régime actuel de la caisse de pensions. De plus, le Conseil des EPF a décidé, en ce qui concerne le renchérissement, d'appliquer les mêmes mesures que celles que décidera le Conseil fédéral à la suite des négociations avec les associations de personnel. En octobre, le Conseil des EPF prévoyait 2,8 % pour la compensation du renchérissement pour les années 2004/05/07 et une mesure particulière unique pour le premier semestre 2008 de l'ordre de 0,95 %. Le renchérissement 06 fut compensé au 1^{er} janvier 2008 avec 1,2 %.</p> <p>Le 27 novembre 2007, le Conseil fédéral s'est mis d'accord avec les associations de personnel de la Confédération sur le résultat suivant : A mi-2008 (lors du changement de primauté), la compensation cumulée du renchérissement 2004-2007 de l'ordre de 3,1 % sera octroyée au personnel de la Confédération. De plus, il reçoit une allocation unique assurée de l'ordre de 0,95 % pour le 1^{er} semestre 2008 ainsi qu'une augmentation des salaires réels de 1 % à la mi-2008. L'EPF se trouvait ainsi face à une nouvelle situation, vu la compensation plus élevée du renchérissement et l'augmentation des salaires réels de 1 %. Le président démissionnaire du Conseil des EPF, le Prof. Alexander Zehnder, ne voulut pas préjuger d'une décision du Conseil des EPF. Ce dernier traitera, sous la nouvelle présidence de Fritz Schiesser, seulement l'année prochaine des mesures salariales 2008 et conduira des entretiens en ce domaine avec les associations de personnel.</p>	<p>quelques points du règlement de prévoyance de la Confédération. Par exemple, une sur-parité générale pour tous les assurés est prévue.</p> <p>Avec l'approbation de l'accord du contrat d'affiliation PUBLICA/EPF par le Conseil fédéral, la condition est créée pour que la primauté des prestations puisse également être introduite pour le domaine des EPF au 1^{er} juillet 2008.</p>	<p>concrètement seulement 3,7 %. Par rapport à 04-07, l'augmentation des crédits de paiement 08-11 se monte à 719,8 millions de francs. Pour la période 04-07, 7'542,8 millions de francs étaient à disposition du domaine des EPF, ce sera 8'234,5 millions pour 08-11. Dans la croissance annuelle moyenne de 3,7 %, 2 % est prévu pour des projets. Le cadre financier relativement étroit devrait influencer au cours des années à venir sur les mesures en faveur du personnel, concrètement les crédits de personnel.</p>	

Secteur	Résultats salariaux	Résultats CCT (modifications dans la CCT ou les commissions paritaires, etc.	Conditions-cadres	Remarque
Swissmedic	<p><u>2,8 pour cent de salaire en plus pour le personnel de Swissmedic</u></p> <p>La masse salariale sera augmentée de 2,8 pour cent. Après trois rounds de négociation, les associations de personnel et la direction de Swissmedic tombèrent d'accord le 10 décembre sur ce résultat. Au budget, 2,5 pour cent était prévu. Ce 2,8 pour cent se compose comme suit : 1,4 pour cent pour la compensation du renchérissement, 0,7 pour cent pour la partie de la prestation, 0,4 pour cent pour la partie de l'expérience ainsi que 0,3 pour cent pour l'indemnité de prestation.</p> <p>2,5 pour cent sera assuré dans la primauté des prestations. L'indemnité de prestation de 0,3 pour cent sera octroyée en été comme allocation unique non assurée.</p>	<p><u>PUBLICA</u></p> <p>Le 7 décembre 2007, le Conseil fédéral a approuvé les contrats d'affiliation de l'administration décentralisée de la Confédération, dont Swissmedic fait également partie.</p> <p>Comme employeur avec sa propre personnalité juridique, Swissmedic dispose de sa propre institution de prévoyance avec son propre règlement de prévoyance. Ce dernier diverge sur quelques points du règlement de prévoyance de la Confédération. Par exemple, pour la parité des cotisations pour l'épargne vieillesse.</p> <p>Avec l'approbation de l'accord du contrat d'affiliation PUBLICA/Swissmedic par le Conseil fédéral, la condition est créée pour que la primauté des prestations puisse également être introduite pour Swissmedic au 1^{er} juillet 2008.</p>		<p><u>Salaire</u></p> <p>Les attentes sont, du point de vue de <i>transfair</i>, juste atteintes chez Swissmedic, grâce à la continuité de la politique salariale. Un problème fut le renchérissement pas prévu à un niveau si élevé. Swissmedic est, ou était, pour la compensation du renchérissement, en avance de 0,4 pour cent. Cela semble maintenant rattrapé – le renchérissement annuel 07 le montrera. Une éventuelle avance ou un retard dans la compensation du renchérissement sera considéré lors des négociations salariales 08.</p>