

CCT: Et nous revoilà tranquilles pendant trois ans

Discussion animée et retranscrite par **Robert Helmy** Photos **Cornelia Sigrist**

Les participants à la table ronde

Peter Ziebold, chef de délégation de l'asepp lors des négociations pour la CCT

Albert Germann, responsable du secteur de l'artisanat, profession des plâtriers-peintres, Unia

Ernst Zülle, secrétaire général du Syna, responsable du secteur de la construction

Peter Baeriswyl, directeur de l'asepp

Enfin signée, la convention collective de travail (CCT) applicable de 2009 à 2011 à la profession des plâtriers-peintres a pu entrer en vigueur le 1^{er} avril dernier. Les employeurs et les salariés se montrent satisfaits du résultat obtenu. Les représentants des deux délégations ont en discuté autour d'une table ronde. Malgré une grande satisfaction, ils ont fait sous-entendre que le dernier mot n'avait pas été dit.

Peter Ziebold, lors de la récente assemblée des délégués de l'association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres à Schaan, vous vous êtes dit très satisfait du résultat négocié pour la CCT. Pourquoi affichez-vous une telle satisfaction?

Ziebold: Tout d'abord, je suis satisfait que la négociation ait abouti à un résultat. Nous ne trouvons donc plus dans un régime sans convention. Ensuite, nous avons négocié des contenus de qualité, et cela non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les salariés. Ainsi, la réglementation relative à l'indemnisation des repas est devenue plus claire et plus accessible. Bien entendu, nous nous réjouissons égale-

ment de l'introduction des deux nouvelles catégories salariales, à savoir celle des ouvriers non qualifiés en deuxième année et celle des jeunes ayant terminé leur apprentissage depuis trois ans. Les nouvelles catégories répondent aux exigences des employeurs, notamment des régions rurales où l'on ressent considérablement l'écart entre le salaire des jeunes ayant terminé leur apprentissage depuis deux ans et celui des ouvriers spécialisés qualifiés.

On constate beaucoup de satisfaction du côté de l'asepp! Cela ne suscite-t-il pas le scepticisme des salariés?

Germann: Non. Notre camp qualifie également le résultat de positif. Le résultat me semble toujours positif lorsqu'aucune des deux parties n'est lésée. Monsieur Ziebold a déjà cité certains points. En tant que syndicaliste, j'aimerais notamment souligner l'amélioration de la réglementation des vacances (deux jours de vacances supplémentaires jusque 2011) et la compensation automatique de la hausse du coût de la vie. Je suis également très heureux que nous ayons réussi à convenir d'un rythme trisannuel (et non plus bisannuel) pour les négociations conventionnelles.

Les deux camps semblent satisfaits. Ne sera-t-il donc plus jamais nécessaire de recourir à de nouvelles négociations?



Albert Germann: «Le résultat me semble toujours positif lorsqu'aucune des deux parties n'est lésée. En tant que syndicaliste, j'aimerais notamment souligner l'amélioration de la réglementation des vacances et la compensation automatique de la hausse du coût de la vie.»



Ils ont bien voulu se réunir autour d'une table pour discuter de la CCT actuellement applicable à la profession des plâtriers-peintres: Peter Ziebold, Albert Germann, Peter Baeriswyl et Ernst Zülle (dans le sens des aiguilles d'une montre en partant du centre en haut). La discussion était animée par Robert Helmy (à gauche).

Zülle: Chaque convention conclue peut être considérée comme une étape intermédiaire. On garde toujours à l'esprit des objectifs que l'on souhaite atteindre plus tard. Mais, on ne peut pas dresser une liste interminable de revendications à présenter lors des négociations. Bien sûr, je suis heureux que nous ayons réussi, malgré la crise économique, à négocier une CCT qui fixe les salaires minimaux et autres conditions pour que nos entreprises puissent lutter à armes égales avec leurs concurrents et pour que les entreprises étrangères respectent aussi notre niveau salarial. Mais, je ne saurais nier que certains points doivent encore être améliorés. A mon avis, il faut, par exemple, encore trouver une solution pour la retraite anticipée des plâtriers-peintres. Cependant, l'asepp affiche un nœud catégorique à une telle mesure. Je regrette également que nous n'ayons pas réussi à convenir d'un salaire minimum de 5000 francs pour les ouvriers spécialisés qualifiés bénéficiant de trois ans d'expérience.

Baeriswyl ajoute: Il faut percevoir le résultat de ces négociations comme un

ensemble. Les négociations ont entraîné des changements salués par les deux parties, tels que la durée de validité de trois ans et l'introduction de l'obligation de fournir caution. A cela s'ajoutent des points sur lesquels nous avons cédé: les vacances supplémentaires et l'augmentation des salaires qui est supérieure au renchérissement. Jusqu'à présent, j'ai pu assister à six ou sept négociations. Je dirais d'une manière générale que ce résultat est l'un des plus équilibrés de ces dernières années.

Le tableau des salaires minima paraît quelque peu étonnant. Les jeunes ayant terminé leur apprentissage depuis trois ans ne gagnent pas autant que les ouvriers spécialisés qualifiés. Cela n'est-il pas révélateur d'un échec dans la formation de l'association?

Ziebold: Certes, on peut l'interpréter de cette façon, mais comme mentionné auparavant, les régions rurales ont souhaité mettre en place une structure salariale plus nuancée avec un niveau salarial plus bas. Ce souhait a été relayé par la délégation des négociations de l'asepp. Rappelons qu'il s'agit ici

Indemnisation des repas

Désormais, il existe des dispositions pour réglementer des habitudes déjà bien ancrées: Pour indemniser les repas, l'entreprise peut dorénavant choisir, après concertation avec les salariés, pour la durée de validité de la CCT entre une indemnisation forfaitaire (262 francs par mois) ou une indemnité par repas. La variante retenue s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Le collaborateur doit fournir une quittance si le choix se fait en faveur de l'indemnité par repas. Le montant maximal indemnifié est de 20 francs par repas. Le repas doit être pris dans un restaurant, une buvette ou une cantine.



Ernst Zülle: «Le salaire minimum ne peut atteindre un niveau élevé que si l'on fait des concessions sur les jeunes ayant terminé leur apprentissage. En ne retenant qu'un seul salaire minimum (qui de surcroît est bas), on court le risque que les entreprises étrangères, qui envoient leurs salariés en Suisse, appliquent des salaires minima aussi aux personnes bien qualifiées.»

des salaires minima qu'il ne faut pas confondre avec les salaires réellement perçus. Ce qui est déterminant, c'est d'évaluer le travail et les capacités du collaborateur et d'ajuster son salaire en conséquence. Autrement, il finira par quitter l'entreprise.

Baeriswyl: Le système de classification a certainement ses avantages et ses inconvénients. Nous avons calculé qu'il fallait attendre plus de dix ans pour qu'un peintre qualifié atteigne la masse salariale de l'ouvrier non qualifié, à condition bien sûr que tous deux soient rémunérés au salaire minimum.

Zülle: L'expérience professionnelle est gage d'un travail plus efficace, c'est pourquoi je considère cette classification comme justifiée. Mais, en plus de cela, les syndicats cherchent à obtenir le salaire minimum le plus élevé possible. Cependant, le salaire minimum ne peut atteindre un niveau élevé que si l'on fait des concessions sur les jeunes ayant terminé leur apprentissage. En ne retenant qu'un seul salaire minimum (qui de surcroît est bas), on court le risque que les entreprises étrangères, qui envoient leurs salariés en Suisse, appliquent des salaires minima aussi aux personnes bien qualifiées. Dans le domaine de la construction en bois, nous

avons fait de bonnes expériences avec le système des dix anneaux de croissance.

Ainsi, la croissance d'efficacité se répercute sur les salaires minima. Mais cela devrait aussi fonctionner dans le sens inverse, c.-à-d. avec les collaborateurs plus âgés qui perdent en efficacité.

German: Mais à la seule condition que leur salaire minimum soit plus élevé qu'aujourd'hui, conformément à leur expérience. A ce niveau, il serait possible de procéder à de plus faibles compensations du renchérissement. Ces corrections salariales devraient toutefois être justifiées par des performances moins bonnes.

Ziebold: En effet, la hausse continue des salaires peut inciter les collaborateurs âgés de 58 ans à ne pas se laisser vendre au prix de leur salaire. C'est pourquoi il serait souhaitable d'adopter des solutions prévoyant d'accorder aux salariés plus âgés des augmentations de salaire non négociées avec les syndicats. Il est inadmissible que des entreprises soient obligées de licencier cinq à dix ans avant la retraite des personnes très compétentes pour des seules raisons financières.

Zülle: Au lieu de licencier, elles devraient plutôt introduire le système de retraite anticipé (RA)!

Ziebold: Je suis un adversaire résolu de la RA, car je pense que l'on devrait garder les gens le plus longtemps possible au travail. Ainsi, ils peuvent continuer à gagner de l'argent et transmettre leur savoir-faire. Mais, il doit exister des mo-



Peter Ziebold: «Je pense que l'on devrait garder les gens le plus longtemps possible au travail. Ainsi, ils peuvent continuer à gagner de l'argent et transmettre leur savoir-faire.»

dèles permettant de réduire continuellement le taux d'occupation des personnes âgées. Les personnes âgées capables de travailler perdent tout repère dans la vie lorsqu'elles n'ont plus de travail et sont également confrontées au problème de ne plus disposer de l'argent nécessaire pour profiter de leur temps libre supplémentaire. Je serais prêt à discuter de solutions adéquates.

Zülle: Nous étions ouverts à la discussion, mais l'asepp a refusé. L'association «Toitures et façade» a déjà élaboré un tel modèle de retraite anticipée.

Baeriswyl: Nos délégués réagissent avec hostilité au sigle RA qui présente un caractère quelque peu explosif. Les employeurs s'opposent au financement onéreux du système RA tant que la cotisation des salariés ne dépassera pas 1% du salaire. Cela a également pour conséquence que le système RA ne permet pas la libre circulation. Nombreuses sont les femmes qui après cinq à six ans quittent leur emploi sans pouvoir retoucher les cotisations versées dans cette fondation.

Germann: Le sigle RA peut aussi perdre de son pouvoir explosif. Nous constatons qu'un tel modèle a déjà été mis en place en Suisse romande. Il me semble important d'introduire des modèles qui garantissent la libre circulation. Il ne s'agit pas de la libre circulation des personnes, telle qu'elle est appliquée par les caisses de pensions, mais de la libre circulation au sein du secteur du gros œuvre et du second œuvre (autrement dit, l'argent versé dans les fonds correspondants n'est pas perdu lors-

que le salarié change d'emploi au sein de branches apparentées).

Le Syna soutient l'idée d'une économie sociale de marché d'inspiration sociochrétienne, alors que l'Unia s'allie à une conception un peu plus combative de la social-démocratie. Monsieur Germann, Monsieur Zülle, quelles sont les principales différences d'opinion entre les deux syndicats?

Germann: A mon avis, il n'existe ni salaire chrétien, ni salaire protestant, mais uniquement un salaire en francs suisses. Les deux syndicats ont pour mission de défendre les intérêts de leurs membres. Le syndicat Unia adopte peut-être une approche plus progressive sur certaines questions, ce qui s'explique aussi par son histoire.

Zülle: Les différences se situent dans l'orientation politique des associations faitières. L'Union syndicale suisse (USS) à laquelle appartient l'Unia est favorable à une intervention plus forte de l'Etat, Travail Suisse, dont fait partie le Syna, plaide plus pour une économie sociale de marché et solidaire.

Une question aux deux camps: Quelle tactique adoptez-vous lors des négociations pour la CCT?

Ziebold: La délégation de négociations, composée de dix ou onze personnes, se réunit en séance spéciale. Ses membres proviennent de toutes les régions et représentent les grandes, moyennes et petites entreprises, les régions rurales et urbaines ainsi que les peintres et les plâtriers. Nous devons couvrir un large éventail d'opinions.

Ensuite, nous rassemblons les problèmes identifiés: Quelles préoccupa-



Peter Baeriswyl: «Nos délégués réagissent avec hostilité au sigle RA qui présente un caractère quelque peu explosif. Les employeurs s'opposent au financement onéreux du système RA tant que la cotisation des salariés ne dépassera pas 1% du salaire.»



Albert Germann: «Le sigle RA peut aussi perdre de son pouvoir explosif. Nous constatons qu'un tel modèle a déjà été mis en place en Suisse romande.»

Indemnisation du service militaire, civil et de protection civile

La réglementation en vigueur jusqu'à présent était quelque peu ambiguë. Désormais, il est clairement spécifié que les militaires en service long ont également droit à une indemnité pour perte de salaire.

tions seront relayées au service juridique de l'asepp? Quels points seront discutés dans les commissions professionnelles paritaires centrales? Quels sont les besoins des membres? La séance spéciale doit permettre de passer d'une immense gamme de sujets à une gamme plus restreinte de cinq à six sujets. Les sujets retenus constituent l'axe de notre stratégie et de notre tactique ...

Baeriswyl ajoute d'un air provocant:

... alors que la tactique des syndicalistes est toujours la même. Ils formulent des revendications exagérées en matière de salaire et de vacances en espérant trouver un juste milieu après quatre mois de négociations.

Germann: Je pense qu'il faut nuancer. La tactique des employeurs consiste à donner le moins possible, alors que la tactique des syndicats est de défendre

des revendications susceptibles d'apporter le plus grand nombre d'améliorations possibles. Ces négociations ont démontré que les deux parties souhaitent vraiment finaliser cette CCT qui s'avérerait nécessaire au vu de la situation économique actuelle. C'est pourquoi on peut qualifier de très positif que les deux camps se soient rencontrés avant les négociations proprement dites et qu'ils se soient mis d'accord sur certains points essentiels, concernant entre autres la majoration de l'amende conventionnelle ou l'introduction de l'obligation de fournir caution.

Baeriswyl: Toutes ces exigences figureraient dans notre catalogue de revendications. Il en est de même pour les améliorations apportées à la Caisse d'indemnités militaires (CIM), qui jouent également en votre faveur. Mais, vous ne pensez qu'à demander plus de salaires et plus de vacances.

Zülle: En effet, le catalogue de revendications des entrepreneurs n'a cessé de se remplir au cours des dernières années. Mais, ce n'est pas forcément ceux qui disposent du plus gros catalogue qui ont la meilleure stratégie. Nous ne faisons que relayer les revendications formulées par nos membres lors des conférences de branche. Les sujets abordés lors des négociations ne sortent pas de notre imagination. Nos membres nous disent: «Vous devez faire quelque chose au niveau des vacances et des salaires, faites aussi quelque chose pour la réglementation relative à la retraite anticipée. Concentrez-vous sur ces points et revenez avec un résultat positif.» Telle est notre mission.



Peter Baeriswyl: «Nous avons besoin d'une convention collective de travail qui fonctionne bien. Ce n'est pas en accordant plus de salaire et plus de vacances que l'on peut garantir son bon fonctionnement.»

Baeriswyl: Nous avons besoin d'une convention collective de travail qui fonctionne bien. Ce n'est pas en accordant plus de salaire et plus de vacances que l'on peut garantir son bon fonctionnement. Nous devons aussi nous assurer de l'applicabilité de la CCT. Et si la convention collective de travail propose une solution dépassée depuis longtemps pour la CIM, nous en discutons également lors des négociations.

Germann: La tranche d'âge appelée à accomplir le service militaire n'est pas représentée à nos conférences de branche. Nous étions contents que vous ayez abordé le sujet en dénonçant ces dysfonctionnements. Avec la prise en charge du financement de la CIM vous offrez un bon service à vos membres.

Zülle: Notre tactique consiste aussi à ne pas décortiquer chaque sujet pour que vous le vidiez de son contenu.



Ernst Zülle: «Ne pas décliner tous les sujets négociables, c'est aussi une tactique.»



Peter Ziebold: «Les employeurs souhaitant réaliser de vrais bénéfices sont libres de verser de meilleurs salaires aux salariés.»

C'est pourquoi nous laissons certains sujets tels quels. Encore une remarque: Tous les sujets mis sur la table de négociation peuvent être utilisés contre celui qui les aborde. Nous arrivons ainsi à une autre tactique: Ne pas décliner tous les sujets négociables.

Avez-vous des visions concernant la CCT?

Germann: Je serais heureux que nous trouvions une solution de retraite anticipée qui convienne à tout le monde. En fait, l'ensemble de la branche profiterait de l'éviction d'une partie des entreprises du marché, à savoir des entreprises qui ne procèdent pas à un calcul correct des prix.

Ziebold: Mon souhait pour l'avenir est que nous mettions au point une convention équilibrée, car je suis convaincu que nous avons besoin d'une convention collective de travail. Et que nous éliminions ou recadrions les moutons noirs qui n'y connaissent rien au calcul des prix. Nous avons besoin de plus de sociétés professionnelles travaillant selon la devise «Atteindre un résultat optimum avec un minimum d'effort». Et pas comme maintenant: Réaliser des efforts considérables, c.-à-d. un chiffre d'affaires maximal pour obtenir au final un petit bénéfice. Notre économie en souffre. Les employeurs souhaitant

réaliser de vrais bénéfices sont libres de verser de meilleurs salaires aux salariés.

Zülle: La retraite anticipée figure tout en haut de ma liste de priorités. J'espère que nous nous réunirons autour d'une table pendant la période de validité de la convention pour examiner les modèles mis en place dans les autres secteurs. Voici mon premier souhait. Mon second est que nous obtenions des salaires comparables à ceux du secteur principal de la construction. Pour l'instant, nous en sommes encore bien loin. Et mon troisième vœu, c'est d'instaurer enfin la cinquième et sixième semaine de vacances que nous réclamons déjà depuis des années et qui existent depuis plus d'une dizaine d'années dans le bâtiment et la construction en bois.

Baeriswyl: Je souhaite que nous réussissions enfin à conclure une convention collective de travail valable pour toute la Suisse. La Suisse romande a sa propre convention. Les plâtriers tessinois et zurichois ainsi que les plâtriers-peintres du canton de Bâle-Campagne sont rattachés à leur propre CCT. Il serait plus simple que les entreprises de plâtrerie et de peinture de toute la Suisse soient assujetties à une seule CCT. ■