



Conférence de presse du syndicat Unia

«Les conditions de travail du commerce de détail à l'heure de vérité»
Berne, le 16 décembre 2014

Le niveau des salaires, les horaires et la difficulté à concilier travail et famille constituent les principaux problèmes

Muriel Chenaux, responsable du commerce de détail d'Unia, membre de la direction du secteur Professions de service

L'analyse comparative des conditions de travail dans le commerce de détail suisse en 2014 est pertinente, car elle examine de manière transparente et fondée huit aspects centraux pour les conditions de travail. Outre les salaires et les horaires de travail, il s'agit de la conciliation entre travail et famille, de la formation et du perfectionnement, de l'égalité des chances, des prestations sociales ainsi que de la santé et sécurité au travail. Sans oublier le critère du partenariat social.

Le leader de ce classement est indiscutablement Coop. Cet employeur se distingue notamment par ses bonnes prestations sociales, par l'attention accordée à la santé et à la sécurité au travail, par son soutien de la formation et du perfectionnement, ainsi que par ses horaires de travail. Le partenariat social n'est pas un vain mot chez Coop, dont la CCT existe depuis cent ans. On trouve sur la deuxième marche du podium (ce qui peut surprendre !) Lidl dont les salaires sont assez élevés et qui possède une CCT. Mais Lidl offre des prestations sociales moins étoffées que Coop et ne propose guère d'emplois à plein temps (sauf aux cadres). Viennent ensuite Aldi, Volg et, avec un certain retard, la chaîne de mode H&M. La chaîne de magasins de chaussures ferme la marche.

Globalement, le critère du «partenariat social» est le plus mal noté. Quatre des six enseignes étudiées n'ont pas de CCT. C'est le reflet de la situation du commerce de détail où les CCT restent l'exception. Au niveau des salaires également, les valeurs moyennes sont faibles, qu'il s'agisse des salaires minimums des vendeuses-eurs qualifié-e-s ou de la transparence salariale. Les résultats correspondent bien à la situation dans la branche. Là encore, il est urgent d'agir.

Enfin, les notes médiocres obtenues sur le plan de la compatibilité entre travail et vie de famille sont alarmantes, pour une branche qui emploie surtout des femmes. Il y a bien eu des avancées au niveau du congé de maternité et de paternité, mais le personnel n'obtient guère de soutien pour la prise en charge des enfants. A l'exception de Coop, toutes les enseignes étudiées obtiennent zéro point dans ce registre. Un résultat en contradiction avec les recommandations de l'Union patronale suisse. L'UPS voit dans le soutien à la prise en charge extrafamiliale des enfants un «moyen pratique de permettre aux femmes d'assumer leur double rôle dans leur famille et au travail», en soulignant que «les entreprises aux horaires de travail irréguliers devraient garantir des

offres de prise en charge des enfants, y c. le soir, le week-end et les jours fériés.»¹ Il est grand temps de combler cette lacune dans le commerce de détail étant donné la semaine de six jours, la tendance à l'allongement des heures d'ouverture en soirée ou le samedi, sans oublier les horaires irréguliers.

L'enquête menée n'a pas permis d'analyser plus en détail l'enjeu essentiel qu'est la flexibilisation des horaires de travail (sous-emploi, travail à temps partiel forcé, missions irrégulières, extension des heures d'ouverture). En effet, la méthode utilisée n'indique pas si une collaboratrice travaille à temps partiel par choix, ou alors si elle aimerait travailler davantage mais n'en a pas la possibilité.

Les entreprises ne contribuent guère non plus à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Il est par ailleurs frappant de voir à quel point elles soutiennent peu la formation continue. Les entreprises se rattrapent toutefois au niveau des assurances sociales et sur le terrain des vacances (réglementation, planification).

Bilan: les six entreprises affichent toutes un potentiel d'amélioration, variable selon les indicateurs examinés.

¹ Guide pour les employeurs, n° 24, «Vie de famille et activité professionnelle».