



Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Rapport de synthèse pour la constatation des usages des

PRIMEURS EN GROS (UPEG)

Introduction

- A. Déroulement de l'enquête pour la constatation des usages
- B. Synthèse des résultats de l'enquête de terrain
- C. Synthèse des résultats de l'équation des salaires

Genève, le 27 avril 2006

OGMT_rapportprimeurs.doc

Introduction

Le 8 avril 2005, le CSME a adopté le « protocole pour les enquêtes de terrain » et « les principes généraux et seuils » pour la constatation des conditions de travail en usage à Genève, documents élaborés par l'OGMT.

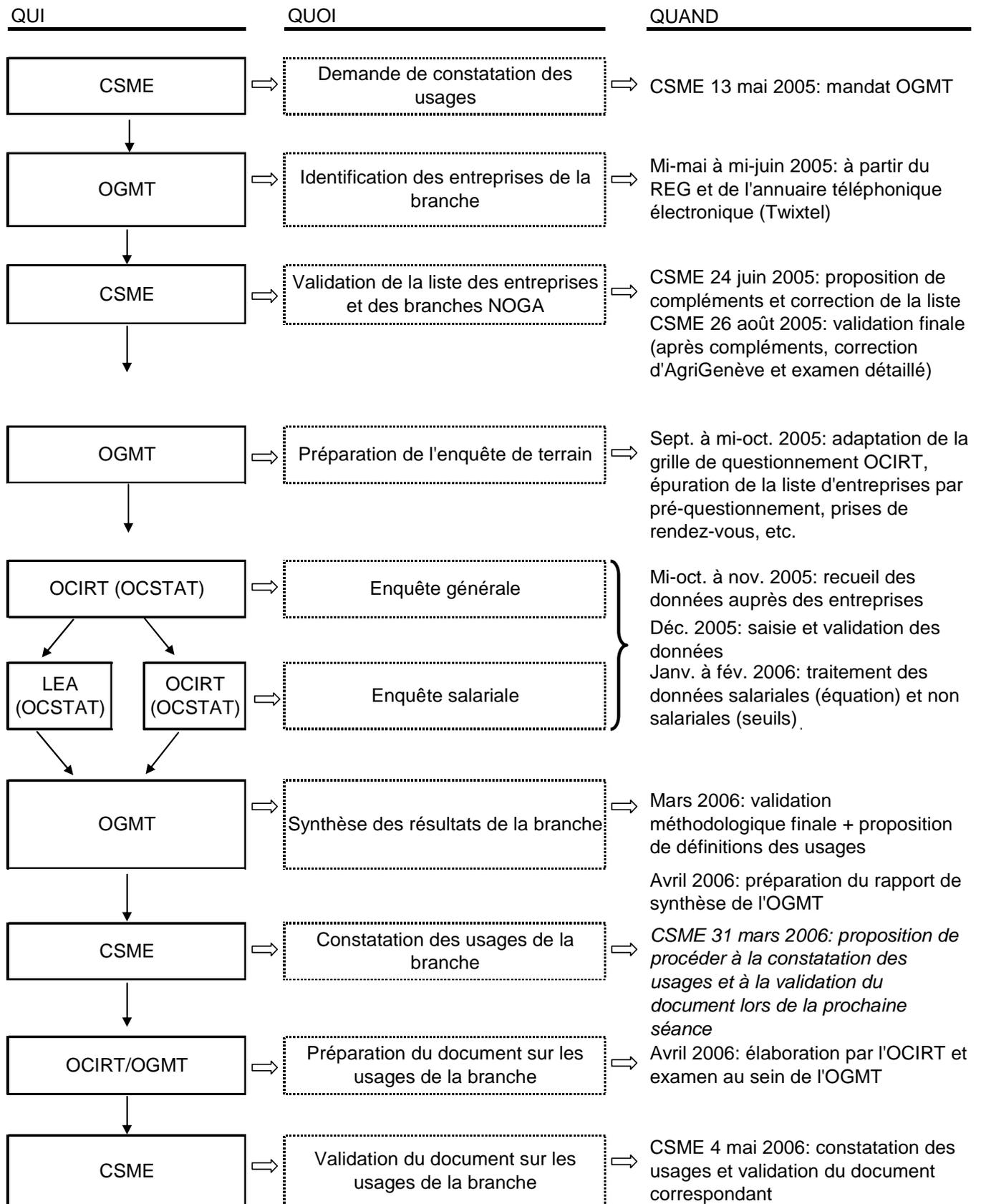
Le 13 mai 2005, le CSME a mandaté l'OGMT pour procéder aux travaux préparatoires à la constatation des usages dans le secteur des primeurs en gros, c'est-à-dire des entreprises s'occupant de conditionnement et de livraison de fruits et légumes en gros. Il n'existe pas d'association professionnelle pour ce secteur. Celui-ci s'insère dans le contexte des marchés publics. De petite taille, il représente potentiellement une vingtaine d'entreprises et environ 250 salariés.

Ce mandat a permis de mettre en œuvre pour la première fois la méthodologie fixée pour les enquêtes de terrain qui doit permettre de procéder de façon homogène et standardisée à l'observation des usages professionnels, ceux-ci se référant à la liste des points fixés par le CSME le 10 octobre 2003. La méthode de l'équation des salaires a également été utilisée pour la première fois dans le cadre d'un mandat officiel pour estimer les salaires en usage dans un secteur d'activité particulier et, qui plus est, de taille restreinte.

Le déroulement et la procédure figurant en annexe au protocole pour les enquêtes de terrain ont été suivis point par point par l'OGMT et chacune des étapes a fait l'objet de discussions approfondies en son sein afin de consolider les résultats intermédiaires obtenus et d'en tirer tous les enseignements méthodologiques utiles pour les prochaines enquêtes de terrain. La rigueur recherchée dans ce premier exercice et son caractère de prototype pour les suivants se traduisent par un délai de réalisation qui pourra être raccourci à l'avenir.

Ce « rapport de synthèse pour la constatation des usages » rend compte du déroulement de l'enquête de terrain, étape par étape, en se référant à celles qui ont été fixées dans le protocole adopté par le CSME (partie A). Il synthétise les observations faites concernant les usages et applique aux résultats obtenus les seuils définis par le CSME (partie B). L'estimation des salaires en usage se fonde sur la méthode de l'équation des salaires et recourt aux résultats de l'enquête suisse sur les salaires (LSE) de 2004. La sélection des profils de salariés retenus ainsi que l'estimation des salaires minima sont synthétisées dans la partie C.

A. Déroulement de l'enquête pour la constatation des usages



B. Synthèse des résultats de l'enquête de terrain

Selon la décision du CSME du 8 avril 2005, une condition de travail est constitutive de l'usage lorsqu'elle est appliquée par **au moins 50% des entreprises** employant **au moins les 2/3 des travailleurs** de la branche.

L'enquête conduite par l'OCIRT en automne 2005 a été menée auprès de 11 entreprises du secteur des primeurs en gros employant 210 travailleurs.

Les résultats de l'enquête de terrain et les propositions de constatation des usages qui en découlent sont présentés dans ce rapport selon l'ordre du document « liste les points à examiner en vue de constater s'il existe, pour chacun d'eux, des usages », approuvé par le CSME le 10 octobre 2003.

1. Durée hebdomadaire de travail

L'usage constaté est de **42 heures** effectives de travail par semaine pour le personnel administratif et de **45 heures** effectives de travail par semaine pour le personnel d'exploitation.

Sur les huit entreprises employant du personnel administratif, sept (41 travailleurs sur 48) respectent l'usage constaté.

Sur les onze entreprises employant du personnel d'exploitation, dix (147 travailleurs sur 162) respectent l'usage constaté.

Personnel administratif

	Nb heures hebdomadaires	Nb entreprises	%	Cumul %	Nb travailleurs	%	Cumul %
	40	4	50,0	50,0	19	39,6	39,6
	42	3	37,5	87,5	22	45,8	85,4
	45	1	12,5	100,0	7	14,6	100,0
Total	///	8	100,0	///	48	100,0	///

Personnel d'exploitation

	Nb heures hebdomadaires	Nb entreprises	%	Cumul %	Nb travailleurs	%	Cumul %
	35				1	0,6	0,6
	37,5	TI			1	0,6	1,2
	40				2	1,2	2,5
	42	6	54,5	54,5	69	42,6	45,1
	42,5	TI		54,5	2	1,2	46,3
	45	4	36,4	90,9	72	44,4	90,7
	47,5	TI		90,9	1	0,6	91,4
	48	1	9,1	100,0	13	8,0	99,4
	50	TI		100,0	1	0,6	100,0
Total	///	11	100,0	///	162	100,0	///

TI = Travailleurs isolés avec horaire de travail différent par rapport à l'usage dans leur entreprise.

2. Augmentation ou indexation du salaire

Aucune entreprise n'appliquant une augmentation ou une indexation automatique du salaire, aucune exigence ne s'impose.

3. Heures supplémentaires

Aucune tendance ne se dégageant, les heures supplémentaires doivent être réglées conformément à l'article 321c du Code des obligations.

En effet, huit entreprises sur onze, représentant 135 travailleurs sur 210, n'ont pas de pratique spécifique concernant une compensation ou un paiement majoré de ces heures.

Majoration des heures supplémentaires

Majoration	Nb entreprises	%	Cumul %	Nb travailleurs	%	Cumul %
sans	8	72,7	72,7	135	64,3	64,3
25%	3	27,3	100,0	75	35,7	100,0
Total	11	100,0	///	210	100,0	///

4. 13^{ème} salaire / gratification

Aucune tendance ne se dégageant, aucune exigence de 13^{ème} salaire ou autre gratification salariale ne s'impose.

Sur les onze entreprises, une seule donne un 13^{ème} salaire à tous ses employés (trois travailleurs), une en verse un à son personnel administratif (huit travailleurs) et une dernière en verse à ses employés avec un contrat de travail de plus de 10 ans (deux travailleurs).

Trois entreprises (71 travailleurs) versent une éventuelle gratification en fonction du chiffre d'affaires. De plus, l'une d'entre elles paye une étrenne automatique de 500 francs à fin décembre.

5. Indemnités professionnelles

Aucune tendance ne se dégageant, aucune exigence en matière d'indemnités professionnelles ne s'impose.

Deux entreprises versent des primes de motivation (assiduité, rendement, travail de nuit) au personnel d'exploitation actif dans la 4^{ème} gamme. Ces primes sont, en principe, payées mais peuvent être également partiellement ou entièrement supprimées en fonction de la performance du travailleur.

Quelques travailleurs (employés dans quatre entreprises différentes) ont leur frais de téléphone ou de repas en partie remboursés.

6. Vacances

L'usage constaté, pour le personnel administratif et d'exploitation, est de 5 semaines de vacances dès 50 ans et 5 ans de service ou après 20 ans de service.

Il faut noter que, même si sept des onze entreprises (174 travailleurs sur 210) accordent une 5^{ème} semaine de vacances, les critères d'octroi sont particulièrement hétérogènes. En effet, trois entreprises appliquent le même critère (après 10 ans de service), alors que les quatre autres en cumulent plusieurs. Après un examen attentif des résultats, l'OGMT en vient à proposer l'usage tel qu'il figure dans l'encadré ci-dessus.

Vacances	Nb entreprises	%	Cumul %	Nb travailleurs	%	Cumul %
5 semaines :	7	63,6	63,6	174	82,9	82,9
• après 10 ans de service	3	27,3	27,3	87	41,4	41,4
• dès 50 ans	1	9,1	36,4	24	11,4	52,9
• après 20 ans de service ou dès 48 ans et 10 ans service	1	9,1	45,5	10	4,8	57,6
• après 20 ans de service ou dès 48 ans et 10 ans de service ou dès 50 ans et 5 ans de service	1	9,1	54,5	27	12,9	70,5
• après 20 ans de service ou dès 50 ans et 5 ans de service	1	9,1	63,6	26	12,4	82,9
4 semaines	4	36,4	100,0	36	17,1	100,0
Total	11	100,0	///	210	100,0	///

7. Assurance perte de gain maladie

L'usage constaté, pour le personnel administratif et d'exploitation, prévoit une assurance perte de gain maladie couvrant le 90 % du salaire après un délai de carence de 30 jours.

Six entreprises (142 travailleurs sur 210) respectent l'usage constaté.

APG-Taux en %	Nb entreprises	%	Cumul %	Nb travailleurs	%	Cumul %
100	4	36,4	36,4	73	34,8	34,8
90	2	18,2	54,5	69	32,9	67,6
80	5	45,5	100,0	68	32,4	100,0
Total	11	100,0	///	210	100,0	///

C. Synthèse des résultats de l'équation des salaires

Conformément à la méthode présentée dans le rapport « Proposition d'une mesure du salaire en usage », adopté par le CSME au printemps 2003, l'OGMT a estimé les salaires en usage sur la base de l'équation des salaires calculée pour l'ensemble de l'économie genevoise. Comme la branche des primeurs en gros compte un faible effectif d'entreprises et de salariés, l'OGMT a procédé à une comparaison des profils des salariés selon la LSE et selon l'enquête de terrain. Cet examen a permis d'effectuer le choix des différents profils de salariés retenus pour effectuer le calcul des salaires en usage. Ce calcul résulte donc de l'application de l'équation des salaires aux profils des salariés issus de l'enquête de terrain.

1. Remarques sur le choix des profils de salariés

Sur la base des domaines d'activité recensés dans la branche (enquête de terrain et LSE 2004, cf tableau ci-dessous), trois profils types ont été retenus :

- le profil A (personnel de bureau) est basé sur le domaine administratif, le plus courant, toutes branches confondues, dans la LSE;
- les deux autres profils B (chauffeurs-livreurs) et C (personnel de préparation, 4e gamme ou épluchage, manutentionnaires, etc.) concernent les deux domaines d'activité les plus courants dans la branche.

On a renoncé à sélectionner un domaine lié à la vente ("vente au détail" ou "achat et vente en gros") car ces fonctions sont trop hétérogènes au sein des entreprises de la branche.

Pour les profils B et C, le niveau des qualifications, la position professionnelle et le niveau de formation correspondent aux modalités les plus courantes dans la branche.

Pour le profil A, le niveau des qualifications, la position professionnelle et le niveau de formation correspondent aux modalités les plus courantes pour ce domaine d'activité dans la LSE.

Par convention, le salarié type à l'engagement est âgé de 20 ans (et a 0 année d'expérience). Après 5 ans d'ancienneté, le salarié type est âgé de 25 ans.

Caractéristiques principales des salariés de la branche

- Selon l'enquête de terrain de l'OGMT (période de référence = septembre 2005)

Nombre d'entreprises	11
Nombre de salariés (données exploitables)	208
Domaine d'activité	37 % = Fabrication, transformation de produits; 34 % = Transports; 14 % = Comm.de gros
Niveau des qualifications	79 % = Niveau le plus bas (4 sur 4)
Niveau de formation	79 % = Sans formation complète, 14 % = CFC (0 % = Formation en entreprise)
Position professionnelle	85 % = Sans fonction d'encadrement

- Selon la LSE - NOGA 5131A (échantillon, période de référence = octobre 2004)

Nombre d'entreprises	5
Nombre de salariés (données exploitables)	100
Domaine d'activité	24 % = Fabrication, transformation de produits; 31 % = Transports; 23 % = Comm.de gros
Niveau des qualifications	76 % = Niveau le plus bas (4 sur 4)
Niveau de formation	68 % = Sans formation complète, 11 % = CFC, 13 % = Formation en entreprise
Position professionnelle	79 % = Sans fonction d'encadrement

2. Remarques sur les salaires estimés

- Comme la période de référence pour les usages est 2005 et que les estimations sont basées sur la LSE 2004, les salaires ont été actualisés. Compte tenu du fait que l'indice suisse des salaires pertinent n'est pas encore disponible, on a utilisé l'indice genevois des prix à la consommation. En moyenne annuelle, sa progression est de 1,37 %. Il est prévu d'utiliser le même type d'actualisation lors de chaque enquête.
- Le salaire mensuel indiqué comprend une partie des paiements annuels (un douzième de l'éventuel 13e salaire et des paiements irréguliers notamment). Il est accompagné du salaire annuel correspondant.
- Les salaires indiqués correspondent aux trois quartiles. La médiane est l'indicateur de référence pour juger le niveau des salaires. Pour le document sur les usages, c'est le bas de la fourchette (Q1) qui fait figure de minima (75% des salariés perçoivent un salaire supérieur à ce montant). Les quartiles des salaires en usage ont été estimés en utilisant les effets propres aux différentes entreprises actives dans la branche des primeurs en gros qui se distinguent les unes des autres par des pratiques salariales plus ou moins favorables pour un profil individuel identique.
- Selon les données collectées par l'enquête de terrain, 14 salariés sur les 208 actifs dans la branche (dont 9 occupés par une entreprise et 5 par 4 autres entreprises) ont, en septembre 2005, un salaire inférieur au salaire en usage estimé pour le premier quartile du profil auquel elles appartiennent, ce dernier étant considéré comme le salaire minimum pour les usages.

3. Salaires estimés selon l'équation des salaires pour 2005

Profil A : Personnel de bureau

Durée de travail	42 heures de travail par semaine
Domaine d'activité	Secrétariat, travaux de chancellerie, "backoffice"
Niveau des qualifications	Niveau 3 (sur 4)
Niveau de formation	CFC
Position professionnelle	Sans fonction d'encadrement

		Salaire mensuel			Salaire annuel		
		Q1	Médiane	Q3	Q1	Médiane	Q3
A l'engagement							
Ancienneté	0 an	3'464	3'533	4'372	41'566	42'393	52'465
Dès la 6e année d'activité							
Ancienneté	5 ans	3'838	3'914	4'845	46'054	46'967	58'146

Profil B : Chauffeurs-livreurs

<i>Durée de travail</i>	45 heures de travail par semaine
<i>Domaine d'activité</i>	Transports de personnes et de marchandise, entreposage et expédition de biens, communications
<i>Niveau des qualifications</i>	Niveau 4 (le plus bas)
<i>Niveau de formation</i>	Sans formation complète
<i>Position professionnelle</i>	Sans fonction d'encadrement

		Salaire mensuel			Salaire annuel		
		Q1	Médiane	Q3	Q1	Médiane	Q3
<i>A l'engagement</i>							
<i>Ancienneté</i>	0 an	3'306	3'373	4'174	39'668	40'471	50'093
<i>Dès la 6e année d'activité</i>							
<i>Ancienneté</i>	5 ans	3'665	3'736	4'626	43'974	44'838	55'506

Profil C : Personnel de préparation, 4e gamme ou épluchage, manutentionnaires, etc.

<i>Durée de travail</i>	45 heures de travail par semaine
<i>Domaine d'activité</i>	Fabrication, transformation et montage de biens intermédiaires et de produits finis
<i>Niveau des qualifications</i>	Niveau 4 (le plus bas)
<i>Niveau de formation</i>	Sans formation complète
<i>Position professionnelle</i>	Sans fonction d'encadrement

		Salaire mensuel			Salaire annuel		
		Q1	Médiane	Q3	Q1	Médiane	Q3
<i>A l'engagement</i>							
<i>Ancienneté</i>	0 an	3'094	3'156	3'906	37'126	37'868	46'869
<i>Dès la 6e année d'activité</i>							
<i>Ancienneté</i>	5 ans	3'428	3'496	4'327	41'140	41'955	51'930