



Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Rapport de synthèse sur l'enquête de terrain dans le secteur des arts graphiques

Sommaire

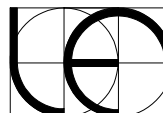
Introduction

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)
2. Déroulement de l'enquête

Résultats de l'enquête

1. Données sur les entreprises
2. Données sociodémographiques
3. Données salariales

Genève, le 31 août 2010



Introduction

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)

En date du 20 novembre 2009, le CSME mandate l'OGMT pour effectuer une enquête afin de constater les conditions de travail dans le secteur des arts graphiques. Le résultat de cette enquête servira de base pour actualiser les usages des arts graphiques de l'OCIRT inchangés depuis 2003.

2. Déroulement de l'enquête

En date du 10 février 2010, une liste comportant 109 entreprises est établie par l'OGMT. Lors de sa séance du 5 mars 2010, le CSME a examiné la liste et a formellement validé les 109 entreprises retenues.

Le champ d'application de l'enquête est composé du personnel d'exploitation actif dans les domaines suivants : imprimerie de journaux, impression offset, sérigraphie, héliographie, reprographie, activités de pré presse et reliure. Les cadres et le personnel administratif sont exclus du champ d'application.

Durant le mois de mars 2010, une pré-enquête de l'OCIRT a montré que certaines entreprises retenues dans la liste adoptée par le CSME n'étaient pas concernées en fin de compte par l'enquête (pas de personnel d'exploitation soumis au champ d'application). On passe ainsi de 109 à 89 entreprises.

Lors de la séance de l'OGMT du 26 mars 2010, la décision est prise de visiter les quatre plus grandes entreprises et de concevoir le reste de l'échantillon de telle manière à respecter les proportions selon la taille des entreprises (effectif total du personnel) et le fait qu'elles sont liées ou non par un accord social (CCT ou usages).

Lors de la prise de rendez-vous avec les entreprises et malgré les contrôles préalables, à nouveau 10 entreprises ont dû être remplacées car elles ne comportaient pas de personnel d'exploitation soumis au champ d'application de l'enquête.

Finalement, durant les mois d'avril et mai 2010, 50 entreprises sur 79 ont fait l'objet d'une visite de l'OCIRT. L'échantillon est composé d'une entreprise de 50 travailleurs ou plus (faisant partie du champ), 13 entreprises de 5 à 49 travailleurs et 36 entreprises de moins de 5 travailleurs. Il couvre au total 268 travailleurs d'exploitation. Par ailleurs, 22 entreprises (215 travailleurs) sont liées par une CCT (imprimerie Viscom, journalistes, commerce de détail) ou par les usages des arts graphiques et 28 entreprises (53 travailleurs) sont libres de tout engagement.

Résultats de l'enquête

1. Données sur les entreprises

Pour rappel, selon la décision du CSME du 8 avril 2005, confirmée le 21 décembre 2009, 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.

1.1 Durée du travail

1.1.1 Durée hebdomadaire du travail

L'usage constaté correspond à une durée hebdomadaire du travail de 40 heures.

Nombre d'heures hebdomadaires	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
39,5	2	4,00	4,00	4	1,49	1,49
40	45	90,00	94,00	259	96,64	98,13
42,5	1	2,00	96,00	2	0,75	98,88
45	2	4,00	100,00	3	1,12	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

1.1.2. Répartition de la durée hebdomadaire du travail

L'usage constaté correspond à une répartition de la durée hebdomadaire du travail sur 5 jours.

Jours	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
4,5 jours	3	6,00	6,00	12	4,48	4,48
5 jours	47	94,00	100,00	256	95,52	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

1.1.3. Durée journalière maximale de travail

L'usage constaté correspond à une durée journalière du travail maximale de 8 h ½.

Durée journalière	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
Maximum 8 h ½	48	96,00	96,00	265	98,88	98,88
Plus de 8 h ½	2	4,00	100,00	3	1,12	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

1.1.4. Horaire de travail journalier

L'usage constaté correspond à un horaire de travail journalier compris entre 06h00 et 20h00.

Horaire journalier	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
De 06h00 à 20h00	45	90,00	90,00	138	51,49	51,49
De 06h00 à 20h00 sauf le travail en équipes *	3	6,00	96,00	107	39,93	91,42
Autres horaires	2	4,00	100,00	23	8,58	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

* Trois entreprises (107 travailleurs) ont mis en place, de façon permanente, un système spécial de durée du travail. Pour une partie du personnel, le travail est organisé en 2 ou 3 équipes qui effectuent des heures du soir (20h-23h) ou de nuit (23h-6h). Une entreprise est

signataire de la CCT Viscom et deux entreprises sont signataires des usages des arts graphiques.

A noter que les articles 203, 204 et 204.1 de la CCT Viscom permettent de mettre en place un système d'annualisation du temps de travail et que l'article 205 reconnaît le travail en équipes. Les usages des arts graphiques actuellement en vigueur permettent également d'instituer un système spécial de durée du travail. Enfin, l'annexe de l'article 28 alinéa 4 de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail établit l'indispensabilité technique ou économique du travail de nuit ou du dimanche pour le secteur de l'imprimerie (impression de quotidiens et d'hebdomadaires).

1.2 Travail de nuit, du dimanche et en équipes

L'usage constaté correspond à une majoration de 100% (en temps ou en argent) des heures de nuit, du dimanche et des jours fériés. Une indemnité de repas de 5 CHF est versée.

Chacune des trois entreprises (107 travailleurs) avec un système permanent de travail en équipes se conforme, le cas échéant, aux conditions suivantes :

- majoration de 100% des heures de nuit (23h-6h), en temps ou en argent ;
- majoration de 100% des heures du dimanche et des jours fériés, en temps ou en argent ;
- versement d'une indemnité de 5 CHF si le repas ne peut être pris entre 11h et 13h et entre 18h et 20h.

Une 4^e entreprise comptant 20 travailleurs a également recours au travail de nuit de façon temporaire. Elle compense les heures de nuit avec une majoration minimale de 100%.

1.3 Heures supplémentaires

L'usage constaté correspond à la compensation en temps d'égale durée des heures supplémentaires ou au paiement avec majoration de 25%.

Heures supplémentaires	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
Majoration de 15% à 25% en temps ou en argent	6	12,00	12,00	51	19,03	19,03
Compensation en temps d'égale durée ou payées avec majoration de 25%	39	78,00	90,00	197	73,51	92,54
Payées au tarif ordinaire et majoration de 25% dès la 46 ^{ème} heure de travail	1	2,00	92,00	6	2,24	94,78
Payées au tarif ordinaire	4	8,00	100,00	14	5,22	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

1.4 13^e salaire

L'usage constaté correspond au versement d'un 13^e salaire.

13 ^e salaire	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
Oui	36	72,00	72,00	241	89,93	89,93
Non	14	28,00	100,00	27	10,07	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

1.5 Vacances

1.5.1 Droit aux vacances

L'usage constaté correspond à un droit aux vacances de 5 semaines.

Droit aux vacances	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
6 semaines	1	2,00	2,00	1	0,37	0,37
5 semaines et 6 semaines dès 50 ans	22	44,00	46,00	203	75,75	76,12
5 semaines et 6 semaines dès 60 ans	1	2,00	48,00	4	1,49	77,61
5 semaines	8	16,00	64,00	23	8,58	86,19
4 semaines, 5 semaines dès 50 ans et 6 semaines dès 60 ans	1	2,00	66,00	2	0,75	86,94
4 semaines et 5 semaines dès 50 ans	2	4,00	70,00	6	2,24	89,18
De 4 à 5 semaines selon l'âge ou les années de services	7	14,00	84,00	19	7,09	96,27
4 semaines	8	16,00	100,00	10	3,73	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

Le cas des jeunes travailleurs n'a pas été traité dans le tableau ci-dessus. Selon l'article 329a du Code des obligations, le droit aux vacances est de 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

1.5.2. Réduction du droit aux vacances

L'usage constaté ne prévoit aucune réduction du droit aux vacances en cas d'absence pour cause de maladie, accident ou service militaire ne dépassant pas 3 mois.

Réduction des vacances	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
Pas de réduction	15	51,72	51,72	63	32,31	32,31
3 mois d'absence sans réduction	11	37,93	89,66	116	59,49	91,79
1 mois d'absence sans réduction	3	10,34	100,00	16	8,21	100,00
Total	29*	100	///	195	100	///

* N'étant pas confrontées à la problématique concernant la réduction du droit aux vacances, 21 entreprises n'ont pas donné d'information à ce sujet. Selon l'article 329b du Code des obligations, le droit aux vacances est préservé lors du premier mois d'absence.

1.6 Jours fériés

1.6.1 1^{er} mai

L'usage constaté assimile le 1^{er} mai à un jour férié.

1 ^{er} mai	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
Jour férié payé	34	69,39	69,39	212	79,40	79,40
A moitié férié et payé	2	4,08	73,47	6	2,25	81,65
Non férié et travaillé	13	26,53	100,00	49	18,35	100,00
Total	49*	100	///	267	100	///

* Une entreprise n'a pas donné d'information concernant le 1^{er} mai.

1.6.2 Veille des jours fériés

L'usage constaté correspond à l'arrêt du travail à 17h la veille des jours fériés.

Veille des jours fériés	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
Cessation du travail à 17h	39	78,00	78,00	239	89,18	89,18
Horaire ordinaire	11	22,00	100,00	29	10,82	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

1.7 Assurance perte de gain maladie (APG)

1.7.1 Prestation versée

L'usage constaté prévoit une assurance perte de gain maladie couvrant le 80% du salaire dès le 31^e jour.

Prestations de l'assurance	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
100%	5	10,00	10,00	92	34,33	34,33
90%	5	10,00	20,00	26	9,70	44,03
80%	37	74,00	94,00	147	54,85	98,88
Sans assurance	3	6,00	100,00	3	1,12	100,00
Total	50	100	///	268	100	///

Début de l'assurance dès le	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
15 ^e jour au maximum	18	38,30	38,30	43	16,23	16,23
31 ^e jour	22	46,81	85,11	182	68,68	84,91
61 ^e jour au maximum	5	10,64	95,74	25	9,43	94,34
91 ^e jour	2	4,26	100,00	15	5,66	100,00
Total	47*	100	///	265	100	///

* Les 3 entreprises sans assurance perte de gain en cas de maladie ne sont pas intégrées dans le calcul des majorités.

1.7.2 Paiement de la prime

L'usage constaté correspond au paiement de la cotisation perte de gain maladie à raison de 50% pour le travailleur et de 50% pour l'employeur.

Prime	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
100% entreprise	12	25,53	25,53	59	22,26	22,26
50% - 50%	31	65,96	91,49	193	72,83	95,09
Autres répartitions	4	8,51	100,00	13	4,91	100,00
Total	47*	100	///	265	100	///

* Les 3 entreprises sans assurance perte de gain en cas de maladie ne sont pas intégrées dans le calcul des majorités.

1.7.3 Paiement durant le délai d'attente

L'usage constaté correspond au paiement du salaire à 80% durant les 30 jours du délai d'attente.

Prise en charge du salaire en cas de maladie	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
100% durant toute la maladie	18	38,30	38,30	133	50,19	50,19
30 jours à 100% et 90% ensuite	1	2,13	40,43	2	0,75	50,94
14 jours à 100% et 90% ensuite	2	4,26	44,68	17	6,42	57,36
90% durant toute la maladie	1	2,13	46,81	6	2,26	59,62
90 jours à 100% et 80% ensuite	1	2,13	48,94	2	0,75	60,38
59 ou 60 jours à 100% et 80% ensuite	3	6,38	55,32	10	3,77	64,15
30 jours à 100% et 80% ensuite	12	25,53	80,85	79	29,81	93,96
Maximum de 14 jours à 100% et 80% ensuite	6	12,77	93,62	11	4,15	98,11
80% durant toute la maladie	2	4,26	97,87	4	1,51	99,62
80% dès le 4 ^e jour	1	2,13	100,00	1	0,38	100,00
Total	47*	100	///	265	100	///

* Les 3 entreprises sans assurance perte de gain en cas de maladie ne sont pas intégrées dans le calcul des majorités.

Dans le tableau ci-dessus, la prise en charge du salaire en cas de maladie est classée de la prestation la plus favorable à la prestation la moins favorable. Le critère de classement est calculé sur le versement du salaire en cas de maladie pour une période de 720 jours.

Exemples :

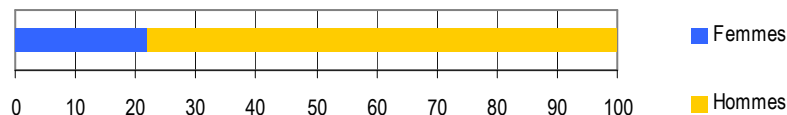
- 100% durant toute la maladie = 100% de 720 jours = 720 ;
- 30 jours à 100% et 90% ensuite = 100% de 30 jours et 90% de 690 jours = 651.

2. Données sociodémographiques

Les caractéristiques principales des salariés pris en compte sont présentées ici sous forme graphique.

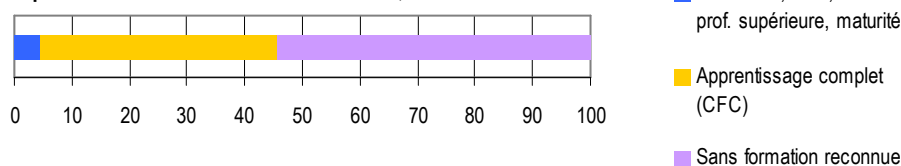
- **Les femmes en minorité dans les arts graphiques**

Répartition des salariés selon le sexe, en %



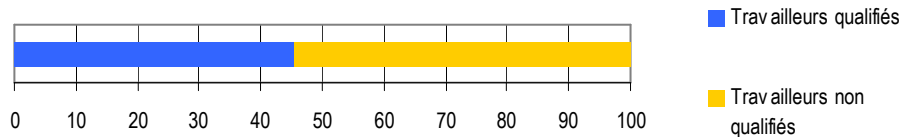
- **Plus de la moitié des salariés sans formation reconnue**

Répartition des salariés selon la formation, en %



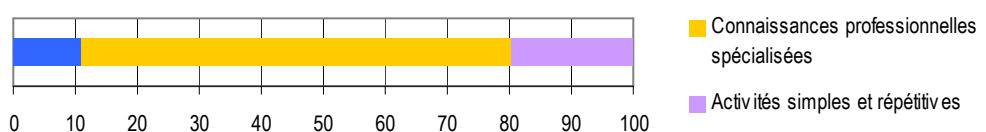
- **Des travailleurs en majorité non qualifiés**

Répartition des salariés qualifiés ou non qualifiés, en %



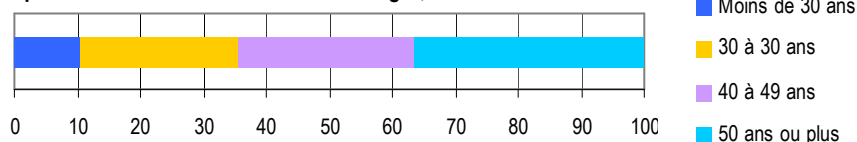
- **Des tâches demandant surtout des connaissances professionnelles spécialisées**

Répartition des salariés selon le niveau de qualification, en %



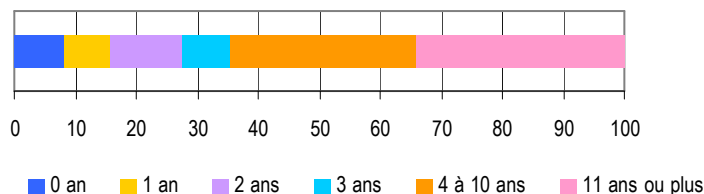
- **Deux tiers des salariés ont 40 ans ou plus**

Répartition des salariés selon la classe d'âges, en %



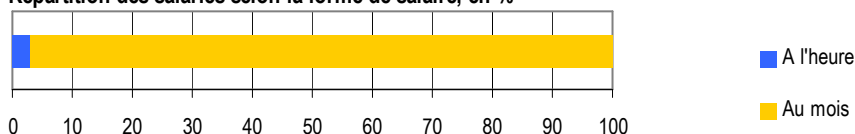
- **Un tiers des salariés avec moins de 4 ans d'ancienneté dans la même entreprise**

Répartition des salariés selon l'ancienneté, en %



- **Grande majorité de salariés payés au mois**

Répartition des salariés selon la forme de salaire, en %



3. Données salariales

3.1 Méthodologie et définitions

Les salaires présentés dans ce rapport de synthèse sont les salaires observés dans l'enquête de terrain. Les résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) ne sont pas utilisables pour le secteur des arts graphiques car la délimitation de la branche selon la nomenclature officielle des activités économiques est trop éloignée de celle suivie par les partenaires sociaux¹. Rappelons que seuls les salariés exerçant des tâches d'exploitation ont été retenus.

Tous les salaires indiqués sont bruts. Ils sont convertis en salaires standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps à 40 heures de travail par semaine. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées. Les salaires concernent le mois de mars 2010, sans les primes de pénibilité pour le travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié et le travail en équipe. En revanche, ils intègrent le 13^e salaire et/ou les autres paiements annuels 2009, selon la définition utilisée dans le cadre de la LSE. Pour les salariés ayant commencés en 2010, aucun paiement relatif à 2009 n'est intégré. Les salaires annualisés sont privilégiés dans les graphiques, car ils ont le mérite de la clarté.

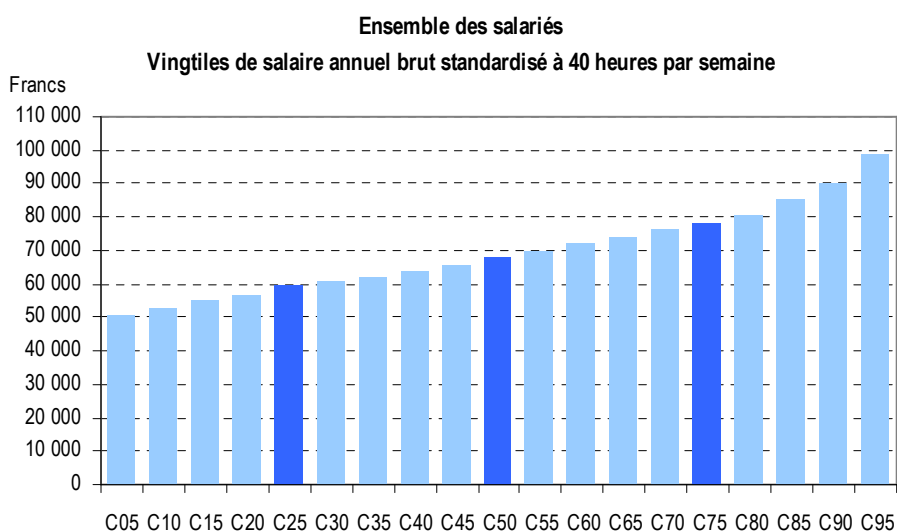
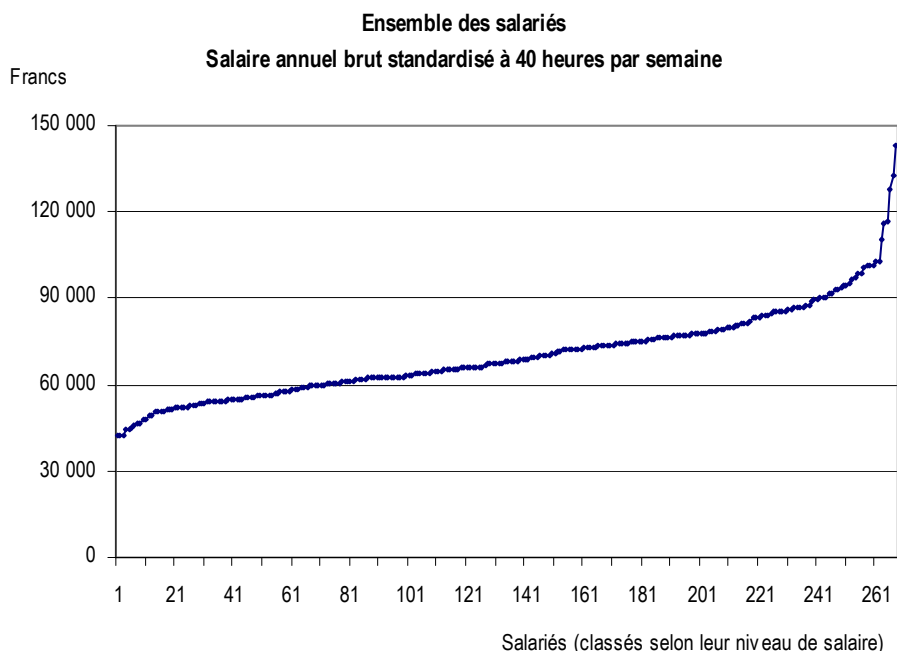
Pour la détermination de salaires minimaux selon un profil type, l'OGMT a opté pour une division des salariés en deux catégories, le personnel qualifié et le personnel non qualifié. Le critère de qualifications se base sur le niveau de formation : les travailleurs non qualifiés ne sont pas titulaires d'un titre de formation reconnu. Il aurait été souhaitable d'intégrer l'expérience dans les profils sélectionnés. La question a d'ailleurs été posée lors de l'enquête de terrain, mais les données récoltées sont trop lacunaires pour être utilisées². C'est pourquoi,

¹ Conformément au choix de l'OGMT, seuls sont utilisables les résultats de la méthode d'estimation appliquée à l'ensemble du secteur privé genevois. L'utilisation de cette méthode pour des données salariales récoltées dans une enquête de terrain est à rejeter et aucune équation spécifique à une branche n'est calculée. En effet, l'OGMT considère le marché du travail comme perméable, sinon homogène, c'est-à-dire que, par exemple, les travailleurs peuvent passer d'une branche à l'autre ou que les salaires fixés dans une branche peuvent influencer le reste de l'économie. En outre, l'expérience a montré que les spécificités d'une branche influencent souvent les résultats d'une équation particulière à une branche.

² Cette lacune est courante dans les enquêtes pour lesquelles les données sur les salariés sont relevées auprès des entreprises. En raison de la difficulté à recueillir cette information, la LSE n'intègre d'ailleurs pas l'expérience, mais seulement l'ancienneté dans la même entreprise.

dans les profils sélectionnés, l'ancienneté dans la même entreprise remplace l'expérience. Les nombres d'années retenus se basent sur les nombres d'années d'expérience figurant dans la CCT des arts graphiques.

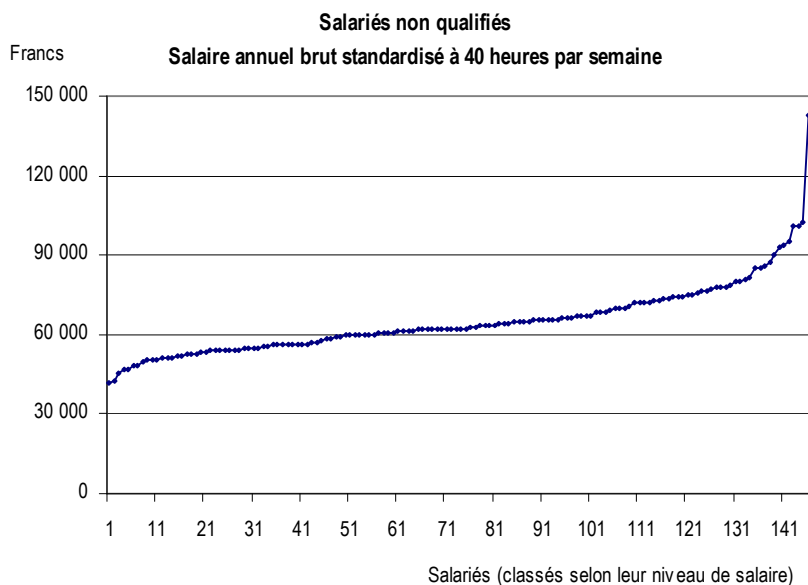
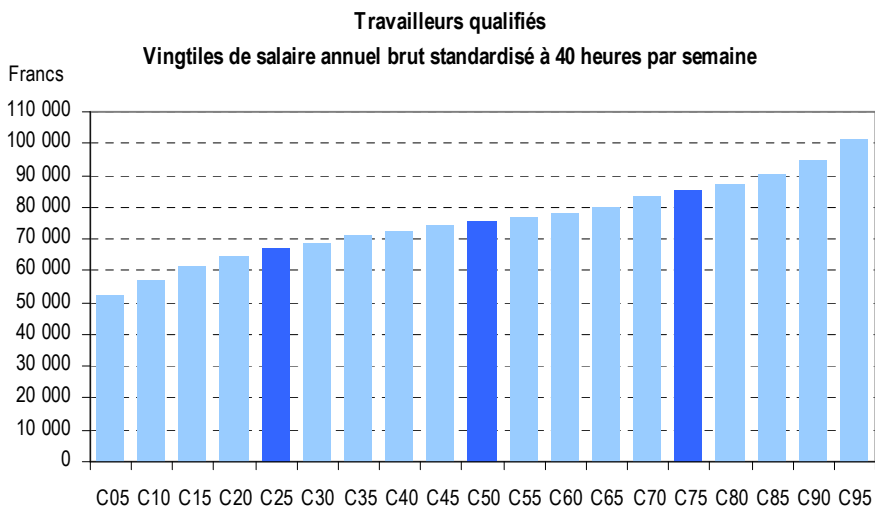
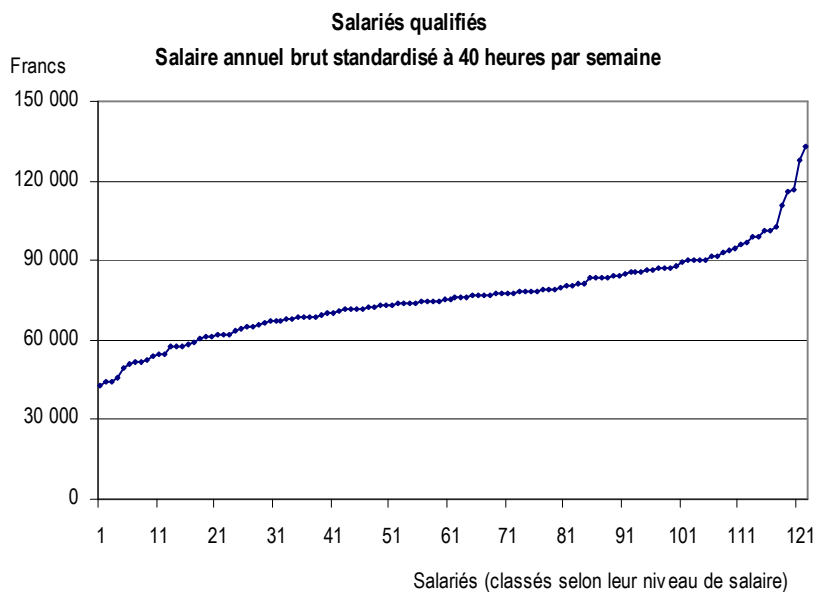
3.2. Distribution des salaires observés

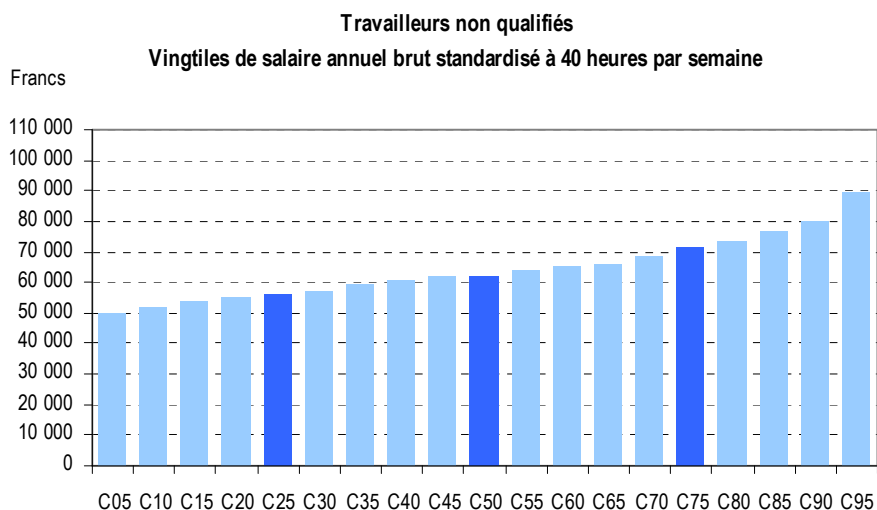


Guide de lecture :

Les **vingtiles** partagent la distribution des salaires en 20 groupes d'effectifs égaux :

- le premier vingtile (C05 ou cinquième centile) sépare les 5 % des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres 95 %.
- Le deuxième vingtile (C10 ou dixième centile) sépare les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses et ainsi de suite.
- C50, qui représente la **médiane** (cinquantième centile ou deuxième quartile), partage les salariés en deux groupes de taille égale.





3.3. Salaires observés pour les profils retenus

Profil du travailleur	Effectif	Salaire annuel brut standardisé à 40 heures de travail par semaine (y compris 13e et paiements annuels, sans indemnité mensuelle), en franc											
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane						
Travailleurs qualifiés													
0 à 3 ans d'ancienneté	47	50 856	52 200	54 672	57 768	62 400	68 400						
4 ans ou plus d'ancienneté	75	63 696	68 400	71 412	72 600	73 584	80 004						
Ensemble	122	57 324	61 332	64 476	67 200	68 652	75 774						
Travailleurs non qualifiés													
0 à 2 ans d'ancienneté	35	46 800	50 700	51 894	53 328	54 000	60 000						
3 ans ou plus d'ancienneté	111	53 196	54 852	55 896	56 748	59 604	64 200						
Ensemble	146	51 792	53 796	54 852	56 292	57 204	62 352						
		Salaire annuel divisé par 12, en franc					Salaire annuel divisé par 13, en franc						
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane
Travailleurs qualifiés													
0 à 3 ans d'ancienneté		4 238	4 350	4 556	4 814	5 200	5 700	3 912	4 015	4 206	4 444	4 800	5 262
4 ans ou plus d'ancienneté		5 308	5 700	5 951	6 050	6 132	6 667	4 900	5 262	5 493	5 585	5 660	6 154
Ensemble		4 777	5 111	5 373	5 600	5 721	6 315	4 410	4 718	4 960	5 169	5 281	5 829
Travailleurs non qualifiés													
0 à 2 ans d'ancienneté		3 900	4 225	4 325	4 444	4 500	5 000	3 600	3 900	3 992	4 102	4 154	4 615
3 ans ou plus d'ancienneté		4 433	4 571	4 658	4 729	4 967	5 350	4 092	4 219	4 300	4 365	4 585	4 938
Ensemble		4 316	4 483	4 571	4 691	4 767	5 196	3 984	4 138	4 219	4 330	4 400	4 796