

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le 13 août 2019 / communiqué de presse

Les salaires doivent augmenter maintenant d'au moins 2 pourcent

Bien que l'économie s'est fort bien portée ces dernières années, les salaires des travailleurs et travailleuses n'ont qu'à peine augmenter. Ils ont même subi, au contraire, deux ans à la suite des pertes de salaires réelles en raison de l'augmentation de l'inflation. Pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, il faut qu'il y ait à nouveau plus d'argent dans le portemonnaie des travailleurs et travailleuses. Pour éviter une nouvelle détérioration du pouvoir d'achat, les salaires doivent augmenter d'au moins deux pourcent dans les négociations salariales de cette année.

Avec beaucoup d'engagement et une flexibilité accrue, les travailleurs et travailleuses ont rendu possible le boom économique actuel. Au cours des deux dernières années, l'économie a augmenté de 4.2 pourcent et, aussi cette année, les prévisions indiquent une croissance stable de 1.2 pourcent. Jusqu'ici, les travailleurs et travailleuses n'ont pas vu la couleur de cette reprise économique. Les augmentations salariales sont restées extrêmement modestes et le renchérissement les a complètement absorbées. C'est la première fois depuis dix ans que les travailleurs et travailleuses ont subi deux ans de suite des pertes de salaires réelles. Pour Travail.Suisse et ses fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel & Gastro Union, il y a clairement un besoin de rattrapage salarial qui doit se manifester dans les négociations salariales à venir par une augmentation des salaires d'au moins deux pourcent pour la plupart des travailleurs et travailleuses.

Seules des mesures générales maintiennent le pouvoir d'achat de tous les travailleurs/euses

La part des augmentations générales de salaires a continuellement diminué depuis 2007. Alors que plus des deux tiers des mesures salariales étaient réparties de manière générale de 2007 à 2009, ce n'était plus le cas que pour un tiers de 2016 à 2018. Cela non seulement manque de transparence et est arbitraire mais renforce aussi le problème des pertes de salaires réelles pour les travailleurs et travailleuses concernés. On prévoit aussi pour cette année un renchérissement de 0.6 pourcent. Seules des augmentations salariales générales et couvrant l'ensemble de l'économie permettront d'empêcher une perte supplémentaire du pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses.

Des salaires féminins plus élevés soulagent la pénurie de personnel qualifié

Cette année un accent particulier doit porter sur l'augmentation des bas salaires dans les professions où travaillent majoritairement des femmes. Des salaires plus élevés pour les femmes et moins de discrimination salariale entre les sexes est une demande centrale de la grève des femmes de cette année. Avec la nécessité d'une meilleure conciliation, ce sont des conditions indispensables

pour favoriser l'activité lucrative des femmes et la rendre plus attractive. Agir ainsi contribue à diminuer la pénurie de personnel qualifié.

Pour d'autres renseignements :

- **Gabriel Fischer**, responsable du dossier de politique économique de Travail.Suisse,
Mobile: 076 412 30 53
- **Irene Darwich**, vice-présidente, responsable du secteur tertiaire du syndicat Syna,
Mobile: 079 758 08 12
- **Urs Masshardt**, directeur d'Hotel & Gastro Union,
Mobile: 079 418 32 33
- **Stefan Müller-Altermatt**, président de Transfair et conseiller national,
Mobile: 076 332 15 26

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 13 août 2019 / texte prononcé

Une reprise salariale s'impose maintenant

La situation économique en Suisse continue à faire preuve de stabilité. Au cours des deux dernières années, l'économie a cru de 4.2 pourcent et les prévisions pour 2019 prévoient une croissance du PIB de 1.2 pourcent. Les pertes de salaires réelles des travailleurs et travailleuses de ces deux dernières années font figure de saisissant contraste. Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, demande que la reprise économique soit aussi une reprise salariale.

Gabriel Fischer, responsable du dossier politique économique, Travail.Suisse

Cela faisait longtemps que l'évolution économique des dernières années n'avait été aussi bonne et les prévisions restent stables. Les salaires des travailleurs et travailleuses n'ont qu'à peine augmenté ces dernières années. L'augmentation du renchérissement a même en fait causé aux travailleurs et travailleuses des pertes de salaires réelles. Pour Travail.Suisse et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel & Gastro Union, une reprise des salaires s'impose maintenant. Il s'agit de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses dans les négociations salariales 2019, de compenser les pertes de salaires réelles des deux dernières années et d'obtenir une participation appropriée des travailleurs et travailleuses à la croissance économique.

L'économie et le renchérissement croissent plus fortement que les salaires

L'économie suisse laisse derrière elle deux excellentes années. Le PIB a augmenté en tout de 4.2 pourcent en 2017 et 2018. Les entreprises en Suisse ont aussi pu profiter de la reprise mondiale et en particulier de la dynamique positive dans la zone euro. Certes, le conflit commercial mondial et le problème toujours non résolu du Brexit dans la zone euro mitigent un peu les perspectives économiques à court terme mais le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO¹ prévoit une croissance économique stable de 1.2 pourcent pour 2019 et une croissance renforcée de 1.7 pourcent pour 2020. Il est en particulier réjouissant que la reprise économique se soit répercutée sur le marché du travail. Depuis 2017, le nombre de chômeurs recule continuellement et le taux de chômage pronostiqué à 2.4% pour 2019 est un des plus bas des 20 dernières années.

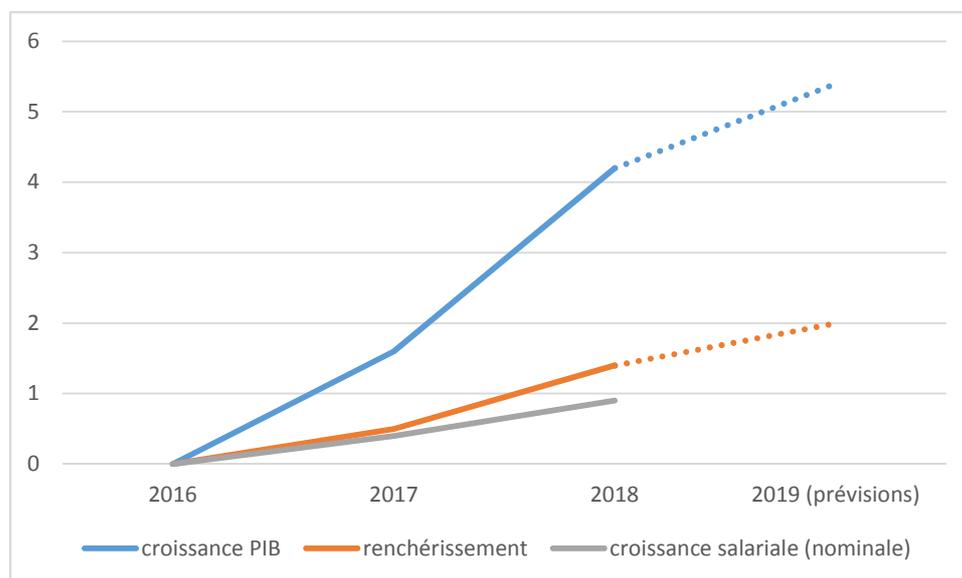
Après des années sans ou même avec un renchérissement négatif, l'inflation a repris depuis le début 2017. Il en est résulté un renchérissement de 0.5 pourcent en 2017 et de 0.9 pourcent en 2018. Les prévisions du SECO sont de 0.6 pourcent de renchérissement pour l'année en cours. L'évolution des salaires n'a pas réussi à suivre la croissance économique et le renchérissement. Selon l'Office fédéral de la statistique² les salaires ont augmenté ces deux dernières années de seulement 0.4

¹ Voir Seco tendances conjoncturelles été 2019.

² Voir le communiqué de presse de l'OFS sur l'indice suisse des salaires du 30 avril 2019.

pourcent (2017) et de 0.5 pourcent (2018). La phase de boom économique n'a ainsi pas seulement été hors de portée des travailleurs et travailleuses mais il en est même résulté ces deux dernières années des pertes de salaires réelles pour les travailleurs et travailleuses (voir graphique 1).

Graphique 1: évolution économique, du renchérissement et salariale (cumulée %; 2016-2019)



Avec un renchérissement cumulé de 1.4 pourcent ces dernières années et une croissance nominale des salaires simultanée de 0.9 pourcent, il en est résulté pour les travailleurs et travailleuses en Suisse une perte des salaires réelle de 0.5 pourcent. Si l'on inclut encore l'augmentation des primes des caisses-maladie, qui ont, selon l'Office fédéral de la statistique,³ réduit le revenu disponible aussi bien en 2017 qu'en 2018 de chaque fois 0.3 pourcent, il apparaît clairement que les travailleurs et travailleuses en Suisse ont toujours moins d'argent à disposition, malgré la reprise économique.

Participation des travailleurs et travailleuses à la croissance économique

Travail.Suisse et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel & Gastro Union demandent que les négociations salariales ne se contentent pas de compenser le renchérissement et les pertes de salaires réelles des derniers temps mais surtout aussi que les travailleurs et travailleuses participent à la croissance économique. Pour ce faire, il faut que la majorité des travailleurs et travailleuses aient des augmentations de salaire substantielles au début de l'an prochain. Comme d'habitude, les fédérations de Travail. Suisse formulent des revendications différenciées et tiennent compte de la situation spécifique des différentes branches, respectivement des entreprises. Mais pour la majorité des travailleurs et travailleuses, il doit être possible d'obtenir des augmentations de salaires d'au moins deux pourcent.

Besoin de rattrapage des salaires

Les salaires n'ont pas assez augmenté en Suisse au cours des dernières années malgré une croissance économique réjouissante. Dans de nombreuses branches, les négociations salariales se sont conclues par aucune augmentation et partiellement même de façon récurrente. Il en résulte pour la

³ Voir le communiqué de presse de l'OFS sur l'indice des primes d'assurance-maladie du 23 novembre 2018.

première fois depuis dix ans – et ainsi depuis la grande crise financière et économique – de nouveau des pertes de salaires réelles pour les travailleurs et travailleuses. Il est maintenant d'autant plus important que leur engagement soit récompensé pour qu'ils puissent enfin profiter de la reprise économique et que s'amorce enfin aussi le besoin de rattrapage salarial.

Les études sur les salaires des managers de Travail.Suisse montrent que l'écart salarial – le rapport entre le salaire le plus élevé et le plus bas dans la même entreprise – a continué à augmenter ces dernières années. Pendant que les rémunérations des managers ont augmenté d'un multiple, celles des salariés ordinaires n'ont pratiquement pas bougé. Dans les entreprises ayant fait l'objet d'un examen, les membres de la direction ont accru leurs rémunérations de 19 pourcent depuis 2011 pendant que les autres travailleurs ont dû se satisfaire de 4.3 pourcent.⁴ Si ce sont les chefs et les actionnaires qui captent l'essentiel de la croissance, la répartition des revenus se fait de façon injuste. C'est pourquoi, il faut obligatoirement des augmentations salariales continues et substantielles pour tous les travailleurs et travailleuses pour le maintien de leur pouvoir d'achat et pour ne pas mettre en danger la cohésion sociale.

Et finalement la consommation privée va rester aussi dans un futur proche un soutien important de la conjoncture indigène. Il est donc d'autant plus important que les négociations salariales 2019 renforcent le pouvoir d'achat des travailleurs et donc la consommation privée comme soutien conjoncturel. Le climat de consommation⁵ au-dessous de la moyenne fait aussi état de la situation financière insuffisante des ménages. La forte retenue de l'évolution des salaires de ces dernières années fait courir un risque à ne pas sous-estimer pour la conjoncture ; d'un point de vue macroéconomique aussi, le besoin de rattrapage des salaires est indiqué.

Augmentation des salaires des femmes et des salaires minimaux contre la pénurie de personnel qualifié

Dans les négociations salariales de l'automne, il faut impérativement pour Travail.Suisse parvenir à augmenter les salaires des femmes et les salaires minimaux. Il subsiste toujours une discrimination non explicable des salaires féminins de plus de 7 pourcent. La révision de la loi sur l'égalité oblige désormais les entreprises comptant plus de 100 employés de vérifier l'égalité des salaires entre les sexes. Mais il faut des mesures salariales supplémentaires et une meilleure conciliation pour favoriser l'activité lucrative des femmes et la rendre plus attractive. Le maintien des femmes sur le marché du travail et un taux d'activité plus élevé sont aussi d'une grande importance pour l'économie pour relever le défi de la pénurie croissante de personnel qualifié.

De plus, les négociations salariales doivent apporter des améliorations ciblées pour les travailleurs et travailleuses aux revenus les plus bas, lesquels ont été particulièrement touchés ces dernières années par la stagnation salariale et mis le plus sur la touche par la part croissante individuelle des augmentations de salaires.

Travail.Suisse demande dans ces négociations salariales d'automne que l'on mette un accent particulier sur les conventions, respectivement les augmentations des salaires minimaux en usage selon le lieu et la branche et pour une augmentation des salaires des femmes aussi dans le but de lutter contre la pénurie croissante de personnel qualifié.

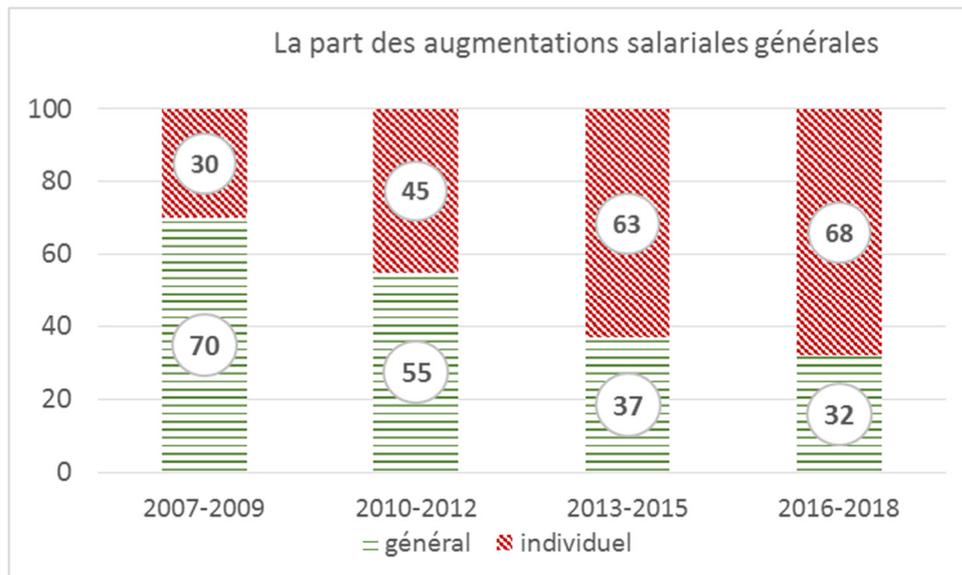
⁴ Voir www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/managerloehne

⁵ Voir le communiqué de presse du Seco sur le climat de consommation du 5 août 2019.

Retour à davantage d'augmentations salariales générales

Travail.Suisse demande pour les travailleurs et travailleuses des augmentations régulières de salaires en lieu et place de bonus. Des augmentations salariales régulières sont les seules à même de garantir un développement durable des salaires et conduisent à un droit consolidé à une rente. Ensuite, les augmentations salariales doivent avant tout être octroyées à titre général car tous les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir tirer profit de la croissance économique. Au cours des dernières années, la part des augmentations générales de salaires a continué de décliner (voir graphique 2).

Graphique 2: parts des augmentations salariales générales et individuelles 2007-2018



Source: OFS résultats salariaux dans les conventions collectives de travail; représentation propre

Entre 2007 et 2009, plus de deux tiers des augmentations de salaires étaient générales et encore la moitié de 2010 à 2012. Cette part a encore fortement diminué ces 6 dernières années. De 2013 à 2015 seulement encore 37 pourcent et ces trois dernières années même 32 pourcent seulement des mesures salariales étaient générales. En l'espace de 10 ans environ, le rapport d'environ deux tiers général à un tiers individuel s'est inversé. Une répartition individuelle trop marquée des augmentations salariales est problématique à trois égards : primo, il manque la transparence sur les mesures salariales et l'on court le risque d'arbitraire, de ressentiment et d'un usage abusif des entretiens d'évaluation comme mesure disciplinaire au lieu d'une estimation objective de la prestation et d'un soutien pour faire un état des lieux et planifier la suite de la carrière. Secundo, on crée de la marge pour payer des salaires plus bas pour les nouvelles embauches et ensuite les corriger par des mesures salariales individuelles – au détriment surtout des travailleurs plus âgés et depuis longtemps dans l'entreprise. Tertio, le problème de la perte réelle de salaire en raison de la reprise du renchérissement se renforce pour les travailleurs et travailleuses n'ayant pas reçu d'augmentation salariale individuelle. Travail.Suisse demande dès lors un retour à plus d'augmentations générales de salaires et à abandonner la pratique de mesures salariales principalement individuelles.

Conférence de presse du 13 août 2018

Négociations salariales 2020 : Syna demande au moins 2 % de salaire en plus

Qu'il y ait enfin plus de salaire dans le portemonnaie !

Au cours des dernières années, l'économie a tourné à plein régime et son évolution reste solide actuellement pourtant, les travailleurs ont été contraints d'accepter de sévères réductions salariales. Syna condamne cette tendance et demande une augmentation générale d'au moins 2 % supplémentaires de salaire pour tous les travailleurs ! Qui plus est, après la grève féministe les paroles doivent se concrétiser en actes : il faut déclencher une offensive salariale dans les professions employant une proportion particulièrement élevée de femmes.

Irene Darwich, Vice-présidente de Syna

Des salaires à la baisse dans une l'économie qui déborde d'activité. Voilà, en résumé, l'analyse frustrante que peuvent faire les travailleurs de ces deux dernières années. En 2018, malgré une augmentation nominale de 0,5 % et après déduction du renchérissement de 0,9 %, les salariés ont vu le contenu de leur portemonnaie baisser de 0,4 %. D'ailleurs l'année précédente non plus, l'augmentation nominale de 0,4 % n'a pas suffi à compenser l'inflation : Le revenu disponible avait perdu 0,1 % de sa valeur.¹ Donc, pendant que les salaires ont baissé en valeur réelle de 0,5 % sur deux ans, l'économie a profité d'une croissance du produit intérieur brut (PIB) de 1,7 % en 2017 et de 2,6 % en 2018.² Pour Syna, cette tendance aux salaires en baisse dans une économie en développement est très inquiétante : Nous condamnons de la manière la plus sévère le fait que les entreprises ne soient visiblement plus disposées à ce que leurs collaborateurs participent à la réussite économique !

Une évolution négative des salaires due aux gels des salaires et aux répartitions individuelles

Les travailleurs les plus affectés sont ceux qui n'ont obtenu aucune augmentation salariale en 2017 et en 2018. À côté de l'augmentation permanente des primes de caisses-maladie, le renchérissement cumulé réduit, en fait, leurs salaires de 1,4 % ! Ce qui a été le cas dans le secteur principal de la construction, mais également dans le secteur du second œuvre en Suisse romande, du marbre, du granit et de la carrosserie. Et, on constate la même situation en 2017 et 2018 pour beaucoup de travailleurs des gros détaillants Coop et Migros, du secteur de la santé ou de l'industrie qui n'ont pas obtenu d'augmentations salariales. Car à cause des répartitions salariales individuelles, beaucoup d'entre eux sont repartis les mains vides. Au cours des six dernières années, seules 35% des augmentations salariales négociées dans le

¹ Office fédéral de la statistique <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/evolution-salaires.html>

² Seco, conférence de presse 28 mai 2019

cadre de conventions collectives étaient réparties d'une manière générale. À titre comparatif, six ans auparavant, il y en avait encore 62 % !³ Actuellement, deux tiers des augmentations salariales sont donc réparties de manière individuelle et souvent selon des critères obscurs.

Des augmentations de salaires réelles significatives - et pour tout le monde !

Cette année, le Seco s'attend à un renchérissement de 0,6 %. Pour compenser cette augmentation des prix et celles des deux dernières années ainsi que les augmentations constantes des primes de caisses-maladie, il faudrait déjà une augmentation salariale de plus de 1 %. En outre, Syna demande que tous les travailleurs puissent participer au développement positif de l'économie et qu'ils profitent aussi de la solide conjoncture actuelle en bénéficiant d'une augmentation salariale réelle. **Syna demande donc pour toutes les branches une augmentation général des salaires d'au moins 2 % !**

L'égalité des salaires, c'est maintenant !

Après la grève féministe, les attentes des femmes et de Syna sont élevées concernant les prochaines négociations salariales ! Elles étaient des centaines de milliers à demander non seulement que l'égalité salariale entre hommes et femmes soit enfin une réalité, mais aussi que les bas salaires dans les professions où travaillent une majorité de femmes soient enfin augmentés d'une manière significative. Syna attend, en plus, de la part des entreprises, et ce indépendamment de leur taille, qu'elles **examinent tous les deux ans leurs salaires pour débusquer les discriminations** et que les différences de salaire inexplicables soient immédiatement compensées. Qui plus est, on ne peut plus accepter aujourd'hui que le salaire pour une femme⁴ soit en moyenne inférieur de presque CHF 1500.- à celui d'un homme. **Dans le commerce de détail, dans la restauration, dans les salons de coiffure ou aussi dans le secteur de la santé, Syna demande une évolution ciblée des bas salaires au profit des femmes !**

Secteur des services : Pénurie de main d'œuvre aussi à cause des salaires trop bas !

Dans le secteur le plus grand et le plus important économiquement, celui des services, beaucoup de travailleurs ont aussi été confrontés par le passé à des baisses du salaire réel, malgré une productivité élevée. Le comportement de beaucoup d'employeurs du commerce de détail et aussi de la restauration est inacceptable. D'un côté, ils se plaignent de la pénurie de main d'œuvre mais de l'autre, ils ne sont pas disposés à investir dans la formation ni de proposer des conditions de travail et des salaires attrayants. Syna condamne également la pratique répandue dans le secteur de la santé consistant à compenser la pénurie de main d'œuvre spécialisée par des travailleurs étrangers et mal payés. Le prochain automne salarial va donner l'occasion au commerce de détail, à la restauration et aussi au secteur de la santé d'améliorer durablement l'attractivité de leurs professions par des augmentations du salaire réel. **Pour le commerce de détail et le secteur de la santé, Syna demande des augmentations générales des salaires de 2 %. Dans la restauration, il faut compenser le renchérissement et accorder une augmentation réelle à tous les salaires de 0,8 %.**

³ Chiffres Seco, Tableau Syna en annexe

⁴ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale.html>

Artisanat : Mieux récompenser l'effort !

Qu'il s'agisse du secteur principal de la construction ou du second œuvre, depuis des années, on construit, on construit, on construit. Ce qui veut dire pour les travailleurs : cravacher, cravacher, cravacher. Mais là aussi, l'évolution des salaires ne s'aligne pas du tout sur l'excellente conjoncture que connaît le domaine de la construction. Quelle que soit la branche que nous avons pu observer durant ces dernières années, il y a eu des gels des salaires récurrents, parfois plusieurs années de suite, ou des augmentations salariales nominales de maximum 1 %, qui n'étaient souvent même pas réparties de manière générale. C'est pour cette raison, que le salaire a joué un rôle central l'année dernière dans le cadre des négociations de la CCT du secteur principal de la construction. Les augmentations salariales générales qui ont été négociées pour cette année et l'année prochaine, à hauteur de CHF 80.- chacune, ont été acceptables pour Syna uniquement en tant que partie d'une solution globale. ***Pour les branches du second œuvre, Syna demande une compensation générale du renchérissement et des augmentations salariales réelles de 2 %.*** Syna est prêt à revoir ses demandes à la baisse uniquement si la situation économique de la branche l'impose et si des ajustements salariaux ont été accordés par le passé aux collaborateurs par les employeurs !

Industrie : Compenser les pertes de salaire réel

Les années 2017 et 2018 ont été extrêmement bonnes pour l'industrie et dans le même temps une véritable déception en termes de salaire pour les travailleurs. Dans l'industrie, 2017 a été placé en majorité sous le signe du gel des salaires et en 2018, les salaires ont augmenté de 0,3 %. Le renchérissement au cours des deux dernières années de 0,5 % et 0,9 % a également entraîné une perte de salaire réel pour les travailleurs de l'industrie ! Il est inacceptable pour ces employés que les incertitudes actuelles au niveau de l'économie mondiale soient utilisées comme un prétexte pour stopper largement l'évolution de leurs salaires. ***Pour les entreprises de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, il faut des augmentations salariales substantielles qui compensent les accords salariaux décevants conclus depuis 2017 ainsi que les pertes de salaire réel. Syna demande donc des augmentations salariales générales d'au moins 2 % en fonction des accords salariaux passés.***

C'est précisément la répartition individuelle effectuée dans les industries chimiques et pharmaceutiques affichant d'excellents résultats qui créent régulièrement un grand malaise. Alors que les actionnaires profitent de bénéfices qui augmentent en permanence, une partie des travailleurs repart toujours les mains vides, lors des ajustements salariaux. Cette situation est inacceptable. ***Pour les industries chimiques et pharmaceutiques, Syna demande des augmentations salariales générales d'au moins 2 %.***

Prendre au sérieux la question de la répartition

L'évolution des salaires n'a jamais été aussi mauvaise que lors des dernières années, surtout quand on se réfère à prospérité de la situation économique. Cette évolution conduit directement à une impasse ! Le monde du travail est en pleine mutation à cause de la mondialisation et de la numérisation. Cette mutation s'impose aux travailleurs surtout sous la forme d'une insécurité concernant l'emploi et d'une réduction du pouvoir d'achat. Cela étouffe dans l'esprit des travailleurs l'ouverture et la motivation nécessaires pour relever les défis à venir, ce qui nuit d'ailleurs surtout à l'économie. Nous lançons un appel aux employeurs pour qu'ils tendent

à nouveau la main à des négociations salariale équitables dans le cadre du partenariat social ! Si les employeurs ne sont pas prêts à s'engager dans ce sens, les travailleurs vont devoir se préparer à reprendre la lutte pour défendre leurs salaires. À l'avenir, les prises de décisions concernant la question de la répartition auront donc moins lieu à la table des négociations et davantage dans des actions syndicales fortes.

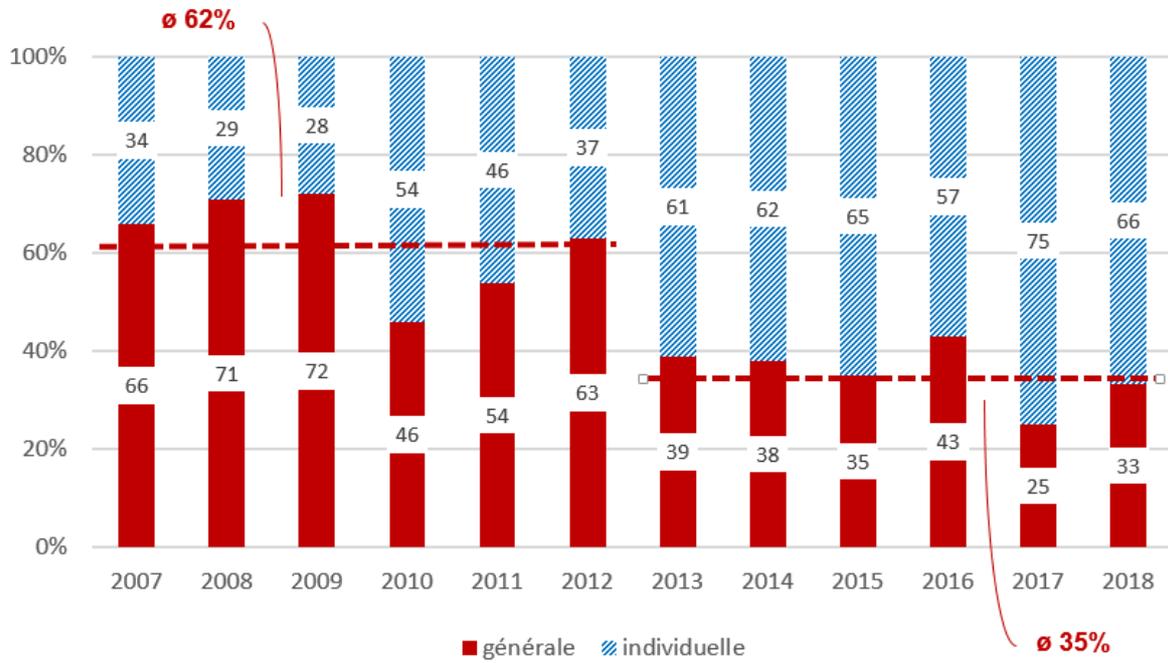
Pour tout renseignement complémentaire:

Irene Darwich, Vice-présidente de Syna, responsable du secteur des services
044 279 71 09, 079 758 08 12, irene.darwich@syna.ch

Annexe

Répartition salariale individuelle et générale pour les accords salariaux des CCT

Accords salariaux CCT: augmentations salaires individuels et générales



Berne, le 13 août 2019

Conférence de presse Travail.Suisse – Stefan Müller-Altermatt, président transfair
Seul le texte prononcé fait foi.

TRANSFAIR REVDIQUE DES AUGMENTATIONS SALARIALES GÉNÉRALES ET RÉELLES

La pression économique et politique persiste sur le personnel du service public, notamment au niveau de son financement. Alors que transfair prône haut et fort que les restructurations et la réduction des coûts du personnel ne sont pas une stratégie fiable, le syndicat regrette les démantèlements au sein du secteur public qui se font au détriment des salariés. Pour un service public fort, et en période de croissance élevée, transfair exige des augmentations de salaires adéquates.

C'est dans un contexte florissant que transfair met à l'ordre du jour des revendications salariales claires : en plus de la compensation du renchérissement, le syndicat demande des augmentations réelles pour compenser la stagnation des dernières années. Pour respecter un principe d'équité, ces augmentations doivent profiter à tous les collaborateurs et l'égalité salariale hommes-femmes doit être garantie. En outre, transfair thématise la situation des primes d'assurance maladie et des caisses de pension.

Il faut remonter à 2010 pour constater une croissance économique suisse aussi réjouissante qu'en 2018. Avec une augmentation du PIB par habitant de 1,8 pourcent l'an dernier, l'environnement est plus que propice aux augmentations salariales. Les solides bénéfices générés par l'économie nationale sont le résultat de l'engagement durable des collaborateurs du service public. Ceux-ci sont constamment mis sous pression par des changements dans les modes de travail induits par la digitalisation. Les restructurations n'épargnent pas le personnel qui est soumis à des exigences hautes en termes de productivité sans pour autant avoir la garantie d'un environnement professionnel stable.

Ces arguments amènent transfair à revendiquer que les employés des branches Communication, Poste/Logistique, Transports publics et Administration publique, mis sous pression par la digitalisation et dont le pouvoir d'achat a stagné ces dernières années, bénéficient de mesures salariales réelles et générales bien méritées !

Communication : les bénéfices de l'entreprise doivent être redistribués

Pour 2018, les partenaires sociaux ont obtenu une augmentation de la masse salariale de 1,4 pourcent, en partie générale. Le bilan 2018 de Swisscom est à nouveau excellent, avec un chiffre d'affaires de plus de 11 milliards de francs et un bénéfice net de plus de 1.5 milliards de francs. Encore une fois, transfair constate que la productivité sur le lieu de travail a pour conséquence une montée en flèche du chiffre d'affaires et des bénéfices. Cela doit se répercuter sur les négociations salariales.

transfair déterminera à l'automne 2019 la hauteur exacte des revendications salariales 2020. Au vu de la situation économique des excellents résultats de Swisscom, le syndicat exigera la compensation du renchérissement, mais aussi des augmentations de salaires générales et réelles. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le secteur des télécommunications a profité d'une évolution des salaires nominale de 1,4 pourcent en 2018. Mais le renchérissement 2018 de 0,9 pourcent atténue majoritairement cette progression salariale.

L'augmentation de salaire réelle de 0,5 pourcent est moindre compte tenu de l'augmentation négociée par transfair. Cela doit changer, les collaborateurs doivent pouvoir profiter d'une élévation claire de leur pouvoir d'achat.

En outre, les restructurations étant devenues monnaie courante chez Swisscom qui souhaite maintenir sa compétitivité, transfair exige qu'un signal positif clair soit donné aux employés, dont la capacité d'adaptation est testée continuellement. Les gains de productivité engendrés par ces restructurations doivent légitimement également profiter au personnel.

Poste/Logistique : un système salarial performant

Pour 2019, les partenaires sociaux ont obtenu une augmentation de la masse salariale de 1,4 pourcent, en partie générale. La matrix salariale introduite en 2018 a été maintenue car le système a fait ses preuves. Elle prévoit le partage de la somme salariale aux employés dans une partie « obligatoire » et une partie « individuelle ». Les personnes se situant dans les tranches inférieures de la fourchette salariale reçoivent alors les augmentations de salaire les plus importantes. Cela est bénéfique en termes d'égalité salariale car les femmes, majoritairement en bas de l'échelle, voient leur salaire augmenter de façon proportionnellement plus haute que les hommes.

Pour 2020, le syndicat revendique à nouveau l'augmentation des bandes salariales, au minimum à la hauteur du renchérissement. En 2019, les partenaires sociaux étaient parvenus à augmenter ces bandes de 1 pourcent. Cela donne la possibilité aux employés se situant en dehors des bandes salariales de bénéficier d'augmentations salariales également. En outre, transfair demandera le retour à des augmentations salariales générales et réelles. La prise en compte de l'augmentation des primes maladies dans les mesures salariales seront à nouveau mise en avant par transfair.

Cette année 2019 est placée sous le signe des négociations CCT : les partenaires sociaux ont récemment conclu une nouvelle CCT pour Swiss Post Solutions avec à la clé des améliorations notables pour les collaborateurs. L'été 2019 marque le début de négociations intensives pour la nouvelle CCT Poste CH SA. Début 2020, transfair négociera les CCT de CarPostal SA et de PostFinance SA.

Transports publics : transfair revendique des augmentations majoritairement générales

Les mesures prévues dès 2016 dans le cadre paquet de stabilisation de la caisse de pensions CFF sont à nouveau valables pour l'année 2020. Comme le renchérissement annuel 2019 ne dépasse pas 1,2 pourcent (il est prévu à 0,6 pourcent), il est renoncé aux négociations salariales. Jusqu'en 2020, 0,8 pourcent de la masse salariale sont dédiés à des mesures salariales individuelles. La caisse de pension des CFF a subi des nouvelles adaptations au 1^{er} mars 2019. Les partenaires sociaux avaient décidé d'un apport paritaire de 1,5 pourcent afin de compenser la diminution du taux de conversion. Il était aussi nécessaire que la caisse de pension CFF renforce les capitaux individuels des assurés. Les CFF ont accepté de garantir cette compensation partielle. Malheureusement, la totalité des pertes n'a pas pu être financée.

transfair réclame pour les entreprises de transport régionaux des mesures salariales de portée essentiellement générale et refuse d'obtenir une nouvelle fois des mesures trop individualisées, dominantes dans les dernières années. Le syndicat exige clairement des augmentations de salaire réelles. La digitalisation déploie toujours ses effets dans cette branche.

Les nouveaux modes de travail devraient engendrer à moyen terme une meilleure productivité. Le syndicat en est conscient et demande que cela se répercute aussi sur le salaire des collaborateurs.

En outre, transfair estime que les CFF et les autres entreprises de transport sont responsables de maintenir un personnel apte à l'emploi. Cette demande a notamment été prise en compte avec la création en 2018 par les CFF, transfair et les autres partenaires sociaux du premier fonds de digitalisation. Ce fonds sera alimenté par les CFF. L'argent sera utilisé au profit d'études et de projets qui mettent en évidence les répercussions de la numérisation sur l'environnement et les postes de travail des CFF.

Administration publique : des résultats budgétaires excellents propices aux augmentations salariales

En 2019, les employés de la Confédération ont reçu une augmentation générale moyenne des salaires de 0,9 pourcent (0,8 pourcent au premier semestre et 1 pourcent au deuxième). Dans le domaine des EPF, l'augmentation a été similaire.

Au vu des excédents apparus au budget fédéral en 2017 et en 2018, et en tenant compte des prévisions positives pour 2019, transfair estime qu'il est plus que temps pour des augmentations salariales générales. La Confédération a présenté en 2017 et en 2018 respectivement 2.8 milliards et 2.5 milliards de francs d'excédent budgétaire. Il est temps que les employés bénéficient de ces excellents résultats. En outre, après des années où seul le renchérissement a été compensé, le syndicat exige des augmentations de salaire réelles. Avec la baisse des paramètres techniques approuvés par la caisse de pension PUBLICA pour le 1^{er} janvier 2019, les rentes des employés de la Confédération pourront subir jusqu'à 5 pourcent de pertes. Le personnel fédéral, qui doit supporter lui-même une part importante des conséquences, mérite des mesures salariales satisfaisantes.

Durant les deux premiers tours de négociations, transfair a exigé une marge de manœuvre suffisante pour le budget fédéral et a demandé une augmentation du budget de 2 pourcent. Ce pourcentage comprend la compensation du renchérissement et un montant fixe qui serait distribué à tous les collaborateurs et récompenseraient de cette façon l'ensemble du personnel. Un montant fixe est également un signe positif en faveur des salaires en bas de l'échelle salariale. Du côté des EPF, les revendications pour 2020 se rapprocheront de celles de la Confédération.

Egalité salariale : transfair s'engage

Le 14 juin 2019, la grève des femmes a montré la nécessité de continuer à se battre pour atteindre l'égalité salariale en Suisse. Selon l'OFS, un homme gagne en Suisse 819 francs en plus par mois qu'une femme, tous secteurs confondus (données 2016). La révision de la Loi sur l'égalité impose désormais aux entreprises de plus de 100 employés d'effectuer une analyse de l'égalité salariale chaque quatre ans. Aucune sanction n'est prévue. transfair a d'ores et déjà convenu avec ses partenaires sociaux qu'ils procèdent à une telle analyse, ce qu'ils font. Les entreprises publiques sont de bons élèves (le taux d'inégalité salariale se situe en dessous du seuil de tolérance de 5 pourcent). Cependant, transfair s'engage pour une égalité parfaite et le rabaissement progressif du seuil de tolérance. Cela doit toucher le secteur public, comme le secteur privé. Le syndicat insistera sur ce point lors des négociations salariales 2020 et des négociations CCT à venir.

Pour toutes informations complémentaires :

Stefan Müller-Altermatt, président transfair, 076 332 15 26.

Berne, le 13 août 2019 / Conférence de presse

Les négociations salariales 2020 ont échoué

Salaires: le niveau des adaptations salariales dans l'hôtellerie-restauration sera fixé dans le cadre d'une procédure de tribunal arbitral. Les négociations salariales pour 2020 ont échoué. Le tribunal arbitral va maintenant se prononcer à cet égard. Les salaires 2019 restent en vigueur jusqu'à sa décision.

L'insécurité concernant l'augmentation des salaires minimaux de la CCNT de l'hôtellerie-restauration subsiste pour 2020.

Les négociations salariales des salaires pour 2020 ont échoué. Comme le prévoit la CCNT, un tribunal arbitral décidera sur les salaires 2020. La procédure devant le tribunal arbitral va durer plusieurs semaines. Les salaires 2019 restent en vigueur jusqu'à la décision du tribunal. Sur la base du jugement de 2018, le tribunal devrait accorder au moins la compensation du renchérissement et une légère augmentation des salaires réels.

L'hôtellerie-restauration occupe à l'heure actuelle environ 220'000 collaborateurs et collaboratrices dans plus de 30'000 entreprises en Suisse. Tous les travailleurs et travailleuses de cette branche sont protégés par une convention collective de travail nationale pour l'hôtellerie-restauration, dénommée aussi CCNT. Le Conseil fédéral a déclaré cette convention collective de force obligatoire avec Hotel & Gastro Union pour représenter les intérêts des travailleurs et travailleuses.

La CCNT de l'hôtellerie-restauration apporte une contribution primordiale préservant la branche du danger d'une situation non contractuelle avec tous les risques qui sont liés (déréglémentation totale, développement du dumping social, fin des contrôles dans les entreprises, plus de contributions pour la formation etc.).

Le partenariat social, élément stabilisateur et précieux pour la branche

Notre convention collective de travail est bonne pour tous car elle garantit des contrôles renforcés pour le maintien des conditions de travail pour les collaborateurs et collaboratrices et une concurrence saine entre les entreprises. Les employeurs peuvent améliorer la productivité dans leurs entreprises grâce à des contributions du fonds de formation continue qui leur apportent un soutien financier pour leurs collaborateurs et collaboratrices. Les partenaires sociaux doivent maintenant déployer leurs efforts pour renforcer l'attractivité de la branche. C'est d'autant plus urgent car, selon un sondage de juin 2019 d'Hotel & Gastro Union auprès des apprenant-e-s, seulement 50 % des nouveaux venus qualifiés voient leur avenir professionnel dans la branche. Même si l'on peut décrire comme généralement bonnes les conditions de travail dans l'hôtellerie-restauration, une amélioration et une préservation à long terme de ces conditions sont indispensables pour renforcer la branche.

Les négociations salariales dans la branche de la boulangerie et confiserie ont lieu selon la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de septembre (On parle surtout du renchérissement, il n'y a pas de tribunal arbitral).

Pour plus de renseignements:

Urs Masshardt, directeur, 041 418 22 30 ou 079 418 32 33