

Que les salarié-e-s participent à la reprise Revendications salariales 2022

L'évolution favorable de la pandémie en Suisse a déclenché une forte reprise économique. Nous avons presque retrouvé le niveau d'avant-crise, même si l'on observe de grandes différences d'une branche à l'autre. De nombreux salarié-e-s ont subi des pertes de revenus durant la crise, et la hausse du renchérissement menace leur pouvoir d'achat encore davantage. Par la compensation du renchérissement et par des augmentations de salaire, il convient maintenant qu'ils participent à la reprise, car ils y ont largement contribué. Cela renforcera leur pouvoir d'achat et nous vaincrons la crise plus rapidement. Travail.Suisse, l'association faïtière indépendante des salarié-e-s, présente aujourd'hui avec Syna, Hotel & Gastro Union et trans-fair, des revendications salariales différenciées pour 2022.

La baisse du nombre de cas d'infection et l'augmentation rapide du taux de vaccination ont permis ces derniers mois de mener une stratégie d'ouverture qui a nettement amélioré la situation économique. Les prévisions conjoncturelles du SECO tablent, pour l'année en cours, sur une croissance du PIB de 3,6 %. Le fléchissement économique de l'année dernière dû à la pandémie serait ainsi plus que compensé. *« Grâce au dévouement exceptionnel et à la grande flexibilité dont ils ont fait preuve, mais au prix des pertes de revenus qu'ils ont subies, les salarié-e-s ont aidé le pays à surmonter la crise – il est temps de les faire participer à la reprise en augmentant leurs salaires »*, demande Gabriel Fischer, le responsable de la politique économique chez Travail.Suisse.

Pour les fédérations de Travail.Suisse, les négociations salariales de cet automne représentent un défi de taille. La situation économique est favorable, mais elle varie d'une branche et d'une entreprise à l'autre. Des revendications salariales générales ne sont pas indiquées et une vision différenciée s'impose plus que jamais.

Des hausses de salaire sont possibles et nécessaires – en fonction de l'état de la branche

La restauration-hôtellerie compte parmi les secteurs les plus atteints par les restrictions Covid. *« Les augmentations de salaire seront rares ici. Nous ne pouvons qu'espérer que la branche sortira plus forte de la crise après l'assainissement structurel qui a lieu en ce moment, pour que graduellement, les salaires et les conditions de travail puissent s'améliorer »*, explique Urs Masshardt, le directeur d'Hotel & Gastro Union. En revanche, le secteur de la construction est sorti largement indemne de la crise, et l'industrie a déjà en grande partie récupéré. Dans ces secteurs, des hausses de salaire sont possibles et nécessaires. De plus, il faut profiter de la reprise pour effectuer dans certaines branches les ajustements structurels négligés. *« Dans le domaine de la santé, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est aiguë et les salaires stagnent trop depuis des années. Quant au commerce de détail, les salaires y sont chroniquement trop bas depuis longtemps »*, constate Mathias Regotz, le responsable de la politique d'intérêts et contractuelle au syndicat Syna. *« Des augmentations salariales de 3 à 4 % sont obligatoires dans ces secteurs »*, revendique M. Regotz.

Les pertes de revenus et le renchérissement mettent en péril le pouvoir d'achat des salarié-e-s

Bien que pour le marché du travail, les pires scénarios ne se soient pas réalisés, le chômage est toujours supérieur de 35 % aux chiffres d'avant la crise. Soit env. 35 000 personnes au chômage en plus. Par ailleurs, pratiquement un quart de tous les salarié-e-s étaient au chômage partiel et par conséquent touchés par des réductions de revenus. Le renchérissement actuel met d'autant plus en péril leur pouvoir d'achat. Les prévisions annoncent un renchérissement de 0,4 % cette année et 0,5 % l'an prochain. Selon Gabriel Fischer, « *il y a lieu de compenser le renchérissement pour l'ensemble des salarié-e-s afin de maintenir le pouvoir d'achat et de soutenir la consommation privée* ». Les augmentations de salaire sont donc aussi importantes pour pouvoir dépasser la crise plus rapidement.

Renforcer le service public – combattre les discriminations salariales

La crise a clairement montré l'importance existentielle des prestations fournies par le service public. « Les coupes dans le service public sont à proscrire. Ce qu'il faut maintenant, c'est un renforcement et une meilleure reconnaissance par les milieux politiques », explique Albane Bochatay, responsable de la politique chez transfair. Et elle ajoute : « *Pendant la crise, les salarié-e-s du service public ont fait preuve d'un dévouement exemplaire. Ils et elles méritent une plus grande reconnaissance – financière aussi – et des conditions de travail équitables* ».

En matière de discrimination salariale à l'égard des femmes, il reste encore beaucoup à faire. Certes, la nouvelle mouture de la loi sur l'égalité prévoit une analyse de l'égalité des salaires pour les entreprises de plus de 100 salarié-e-s, mais il n'y aura pas de contrôles. Travail.Suisse et ses fédérations ont d'ailleurs créé la plateforme RESPECT8-3.CH (www.respect8-3.ch) en vue de favoriser la transparence. Toutes les entreprises sont appelées à s'y rendre pour démontrer qu'elles respectent les dispositions de la loi sur l'égalité.

Pour de plus amples informations :

- **Gabriel Fischer**, responsable de la politique économique, Travail.Suisse, 076 412 30 53
- **Mathias Regotz**, responsable de la politique d'intérêts et contractuelle, Syna, 078 811 74 79
- **Albane Bochatay**, responsable de la politique, transfair, 079 234 70 17
- **Urs Masshardt**, directeur d'Hotel & Gastro Union, 079 418 32 33

Conférence de presse, 12 août 2021

La reprise économique doit aussi se refléter dans les salaires

Revendications salariales 2022

La reprise économique doit également s'étendre aux salaires

La reprise économique après la crise de Covid-19 bat son plein. Le niveau d'avant la crise a déjà été atteint à nouveau, mais avec de grandes différences entre les branches. Grâce à leur grand engagement, leur importante flexibilité par le télétravail ou des pertes de revenus en cas de chômage partiel, les salarié-e-s ont contribué de manière décisive à surmonter la crise. Pour Travail.Suisse et ses fédérations affiliées, la reprise économique doit maintenant aussi s'étendre aux salarié-e-s. Les augmentations salariales doivent compenser l'inflation et la consommation privée doit être renforcée en tant que pilier de l'économie.

Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, Travail.Suisse

La pandémie de Covid-19 a provoqué de grandes turbulences économiques. Un chômage en hausse, un nombre historique de salarié-e-s au chômage partiel et un recul économique considérable de 2,7 % pour 2020. Néanmoins, l'économie suisse est sortie par comparaison relativement indemne de la crise. Une forte reprise a déjà eu lieu au premier semestre 2021 et l'embellie se poursuit sans relâche. Les salarié-e-s ont beaucoup contribué à surmonter la crise grâce à un grand engagement, une grande flexibilité et des salaires stagnants. En conséquence, ils devraient maintenant aussi bénéficier de la reprise et ne pas avoir à supporter la charge principale de cette crise. C'est pourquoi, il faut augmenter les salaires dans presque toutes les branches au moins au niveau du taux d'inflation, et il est même possible de procéder à des augmentations salariales importantes dans nombre d'entre elles. Cependant, la situation économique hétérogène de cette crise ne permet pas de formuler des revendications salariales valables partout. Travail.Suisse et ses fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union s'orientent en fonction de la situation des branches ou entreprises respectives et aborderont les négociations salariales dans le cadre du partenariat social avec des revendications salariales différenciées.

Perspectives économiques fondamentalement positives, mais avec de grandes différences entre les branches

Alors que la pandémie imprimait encore clairement sa marque au début de l'année et que des restrictions étaient encore partiellement nécessaires, la situation s'est depuis considérablement normalisée. La baisse du nombre d'infections et l'augmentation rapide du taux de vaccination ont rendu possible une stratégie d'ouverture, qui a aussi considérablement amélioré la situation économique. Les prévisions économiques du SECO¹ font état d'une croissance du PIB de 3,6 % pour l'année en cours. Cela

¹ Cf. Seco. Tendances conjoncturelles été 2022.

signifierait que le marasme économique de l'année dernière causé par la pandémie a déjà été largement dépassé. Les perspectives économiques positives sont également ²illustrées par l'évolution du baromètre conjoncturel du centre de recherches conjoncturelles de l'ETH de Zurich. Il est nettement supérieur à la moyenne depuis avril 2021 et laisse donc présager une évolution économique favorable dans les mois à venir. L'indice des directeurs d'achat du Credit Suisse ³pour l'industrie en juillet 2021 est à son plus haut niveau absolu depuis le début des relevés des données en 1995, et celui du secteur des services est également bien au-dessus du seuil de croissance.

La pandémie de Covid-19 a touché différentes branches de l'économie suisse à des degrés divers. Alors que, par exemple, la gastronomie et le tourisme, le secteur de l'événementiel et les transports publics ont beaucoup souffert des fermetures et des restrictions, des secteurs tels que la construction, les services financiers et d'assurance ainsi que les secteurs de l'information et de la communication sont sortis relativement indemnes de cette crise. L'impact différent pour les branches apparaît également clairement lorsqu'on examine les statistiques du chômage. Le taux de chômage en juin 2021 est de 2,8 %, soit 0,7 point de plus qu'avant la crise (juin 2019). Avec plus de 130 000 personnes, le nombre de chômeurs inscrits est supérieur d'environ 35 % à celui d'avant la crise. Mais certaines branches sont touchées de manière nettement supérieure à la moyenne (voir tableau 1).

Tableau 1 : Augmentation du chômage 2019-2021

Branche de l'économie	Augmentation du chômage
Total	+35%
Trafic et transport	+49%
Industrie horlogère	+61%
Hôtellerie et restauration	+63%
Construction mécanique	+67%

Source : SECO. Statistiques du marché du travail ; présentation propre

Chômage, chômage partiel et hausse de l'inflation réduisent le pouvoir d'achat

Même si la situation sur le marché du travail dans son ensemble a évolué moins gravement que prévu l'année dernière, certains problèmes demeurent. D'une part, la crise de Covid-19 semble accentuer encore les problèmes des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché du travail. Par exemple, le taux de chômage des plus de 60 ans a augmenté beaucoup plus pendant la crise de Covid-19 que celui des autres catégories d'âge et reste encore à un niveau fortement supérieur à la moyenne. Et les plus de 55 ans sont également plus touchés par le chômage – au premier semestre 2021, cette catégorie d'âge affiche pour la première fois un taux de chômage supérieur à la moyenne (**voir Figure 1**).

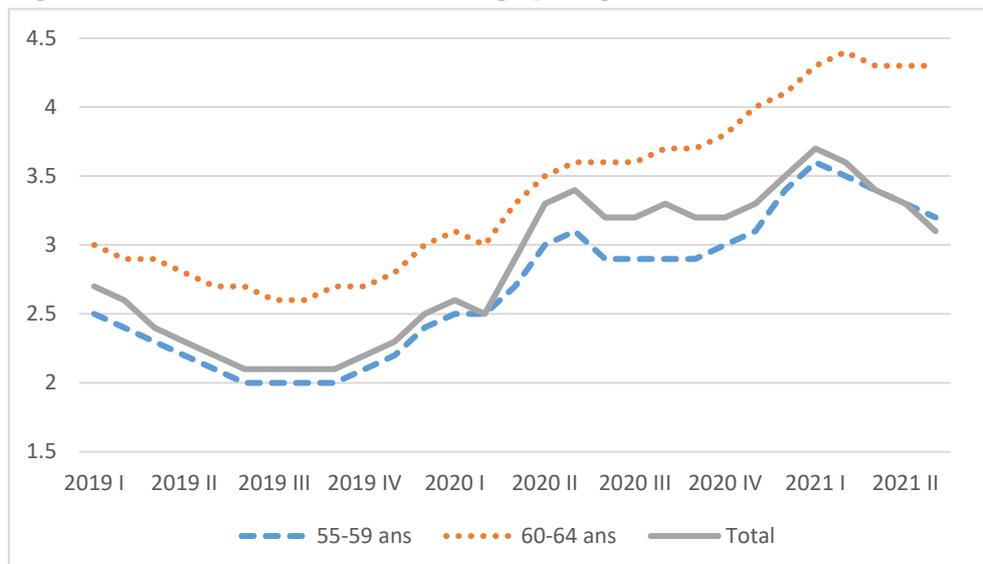
D'autre part, la crise de Covid-19 a détérioré les chances des personnes devenues chômeurs de réintégrer le marché du travail, ce qui se traduit par le développement du chômage de longue durée.

Le nombre de chômeurs de longue durée a plus que doublé pendant la crise pour atteindre près de 35 000 personnes (**voir figure 2**).

² Cf. KOF. Communiqué de presse du 30.7.2021. [Nouvelle baisse du baromètre conjoncturel du KOF - l'économie suisse reste néanmoins sur la voie de la reprise - KOF centre de recherches conjoncturelles | ETH Zürich](#)

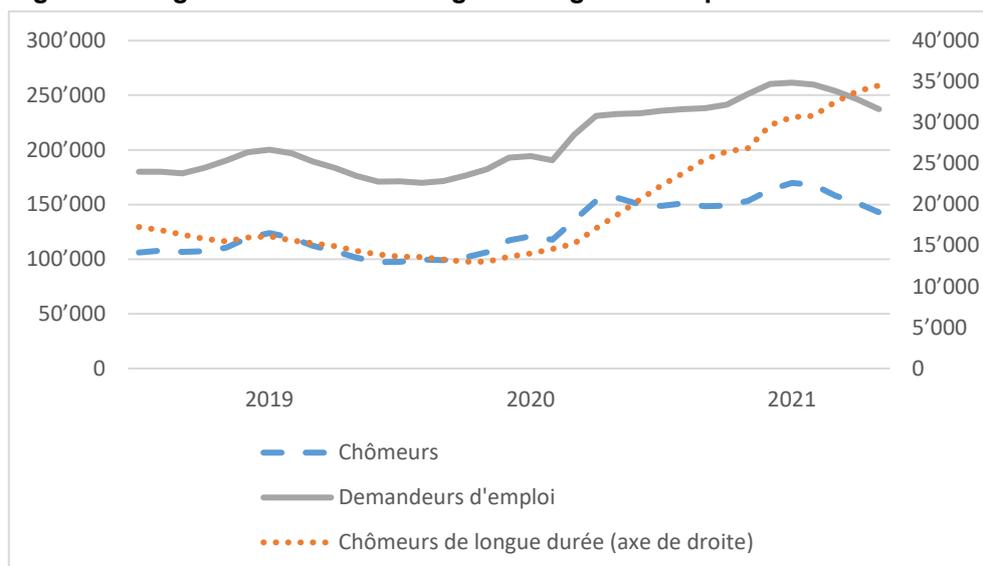
³ Cf. Credit Suisse. Communiqué de presse du 1.8.2021. https://www.procure.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/PROCURE_SWISS_MAGAZIN/PMI/PMI_Juli_2021_DE.pdf

Figure 1 : Evolution du taux de chômage par âge



Source : SECO. Statistiques du marché du travail ; présentation propre.

Figure 2 : Augmentation du chômage de longue durée pendant la crise



Source : SECO. Statistiques du marché du travail ; présentation propre.

Le chômage, et plus encore le chômage partiel généralisé dans cette crise (rappelons qu'à certains moments, un quart des salariés – soit plus de 1,3 million de travailleurs – ont été touchés par le chômage partiel), ont entraîné une perte de revenus importante pour une grande partie de la population active et un affaiblissement correspondant du pouvoir d'achat. Les employé-e-s des branches directement touchées par les fermetures (par exemple, la gastronomie, le commerce de détail, le tourisme) ont été fortement affectés par le chômage partiel. Il s'agit de branches où les niveaux de salaire sont déjà généralement bas. Par conséquent, les baisses de revenus dues au chômage partiel entraînent directement une réduction de la consommation et exacerbent ou prolongent ainsi la crise. Cette perte de pouvoir d'achat a encore des répercussions à la mi-2021. La dernière enquête sur le climat à la consommation du Seco⁴ montre que si l'évolution économique générale est jugée positive, l'évaluation de la situation

⁴ Cf. communiqué de presse du Seco du 3 août 2021. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-84586.html>

financière des derniers mois et la sécurité de l'emploi sont jugées nettement plus négatives que la moyenne à long terme. Ainsi, la propension des consommateurs à effectuer des achats importants reste nettement inférieure à la moyenne. L'évolution de l'inflation constitue une autre menace pour le pouvoir d'achat des salariés. L'inflation a sensiblement augmenté au deuxième trimestre 2021 et le SECO prévoit une inflation de 0,4 % pour l'année en cours et de 0,5 % pour l'année à venir.

Les salarié-e-s ont porté le fardeau de la crise et doivent maintenant profiter de la reprise

Les négociations salariales de cet automne représentent un défi majeur pour les fédérations de Travail.Suisse. La situation économique est positive, mais varie fortement selon la branche ou l'entreprise. Il est difficile de formuler des revendications salariales générales et une vision différenciée est plus que jamais nécessaire. Néanmoins, il est possible d'identifier certaines lignes directrices générales, qui servent à guider les revendications salariales différenciées :

- **Les augmentations de salaires sont possibles dans beaucoup de branches et entreprises** : si certaines branches ont été durement touchées par la crise de Covid-19, d'autres s'en sont tirées à bon compte ou ont déjà récupéré. Les augmentations salariales sont donc possibles et nécessaires dans de nombreuses branches et entreprises. On ne peut pas accepter cette année des augmentations nulles et générales comme l'année dernière. Les travailleurs et travailleuses doivent profiter de la reprise économique.
- **Les travailleurs et travailleuses ont porté le fardeau de la crise** : ils et elles ont largement contribué à ce que l'économie surmonte cette crise. Que ce soit directement par des pertes de revenus dues au chômage partiel ou à des pertes d'emploi, ou indirectement en faisant preuve d'une grande flexibilité avec le télétravail ou en assumant des charges supplémentaires massives dans les professions systémiques (comme la santé et le social, la logistique et les transports, les services publics).
- **Stagnation des salaires avant même la crise** : les salarié-e-s n'ont pas suffisamment bénéficié des années de prospérité économique qui ont précédé la crise de Covid-19. Il y a encore du retard à rattraper en termes de salaires par rapport à la phase de boom économique après 2015. Sans augmentation des salaires, la pénurie de travailleurs qualifiés va rapidement s'accroître à nouveau dans les différentes branches.
- **L'inflation nécessite une augmentation générale des salaires** : cette année, il faut prendre des mesures salariales plus générales. La perte du pouvoir d'achat causée par l'inflation doit être évitée pour tous les salarié-e-s.
- **Des salaires minimaux plus élevés et plus nombreux** : lors des négociations salariales, il convient de permettre des améliorations ciblées pour les salarié-e-s aux revenus les plus faibles et de convenir d'accords ou d'augmentations des salaires minimaux en usage dans la branche et le lieu. Les revenus les plus faibles ont été particulièrement touchés par la perte de revenus due au chômage partiel et perdent un pouvoir d'achat existentiel en raison de l'inflation croissante.
- **Focus sur l'augmentation des salaires des femmes** : des chiffres récents montrent que l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes a continué à se creuser – plus de 7 % de l'écart salarial est dû à la discrimination. Avec la révision de la loi sur l'égalité, les entreprises de plus de 100 employés sont désormais tenues d'examiner l'égalité salariale entre les sexes. Les entreprises sont appelées à démontrer sur la plateforme www.respect8-3.ch qu'elles respectent les exigences de la loi sur l'égalité.

Pour de plus amples informations :

Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, fischer@travailsuisse.ch, 076 412 30 53

amélioration des conditions de travail pour conserver les employé-e-s de la branche et pouvoir en engager d'autres. D'où la nécessité d'un ajustement rapide et conséquent de la structure des salaires.

Pour le secteur de la santé, Syna demande par conséquent des augmentations salariales générales de 4%, individuelles de 1%, et des primes Covid correspondant à un 14^e mois de salaire, sous la forme de vacances ou payées.

Commerce de détail

Dans l'alimentation, le travail s'est poursuivi durant la pandémie en 2020 et des bénéfices record ont été engrangés en raison de l'impossibilité du tourisme d'achat. Et pourtant, les salaires mensuels de moins de 4000 francs ne sont pas rares dans la branche. Sans crise, un tel revenu suffit à peine à vivre décemment. En cas de chômage ou de chômage partiel, il condamne à la précarité. Une situation dont les employé-e-s du commerce de détail non alimentaire, en particulier, ont fait la douloureuse expérience durant le confinement. Il faut donc de substantielles augmentations des salaires dans le commerce de détail également, pour rattraper les déficits salariaux structurels largement répandus. S'y ajoute la compensation du renchérissement de 4% prévu pour 2021.

Pour le commerce de détail, Syna demande par conséquent des augmentations salariales générales de 2% et individuelles de 1%.

Pour éviter les working poor et pour l'égalité salariale!

Les salaires de moins de 4000 francs ne sont pas l'apanage du commerce de détail: ils ont encore cours dans de nombreuses autres branches du secteur tertiaire. Et ce sont principalement des femmes qui occupent ces emplois à bas salaires. Ainsi, ce sont 13.5% des femmes et seulement 4.4% des hommes qui gagnent moins de 4000 francs par mois pour un plein temps⁴. À cela vient s'ajouter l'inégalité salariale qui perdure. Dans le secteur privé, les femmes gagnent encore en moyenne 8200 francs de moins par an que les hommes pour un travail équivalent⁵. Cela génère une précarité et une pauvreté dont l'ensemble de la société doit supporter les conséquences. Il faut enfin y remédier. La discrimination salariale doit cesser et il faut des augmentations salariales avec une procédure de mise en œuvre contraignante dans toutes les branches où les salaires sont d'environ 4000 francs ou moins.

Branches de l'artisanat⁶

Le secteur principal de la construction et le second-œuvre sont sortis en grande partie indemnes de la crise du Covid. Le travail a pu se poursuivre dans presque tout le pays et la régression des demandes de permis de construire a été modérée en 2020. La rapide et forte reprise du secteur n'est donc pas étonnante. Une situation que confirme l'indice de la construction, actuellement à 142 points, ce qui reste un sommet pour les dix dernières années. Le chiffre d'affaires prévu pour le secteur principal de la construction est de 19.8 milliards de francs pour 2021, ce qui correspond presque aux 20.79 milliards de l'année record 2017. Le nombre de demandes de permis de construire en traitement est par ailleurs supérieur à la moyenne, ce qui est de bon augure pour le second-œuvre, qui suit la construction avec

4 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/repartitions-salaires-nets.html>

5 <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

6 https://shop.baumeister.swiss/shop/document_download.php?document=L'enquête+trimestrielle+de+la+SSE+T1+2021+DE+FR.pdf

un décalage de deux à quatre trimestres. La nette augmentation des demandes de transformations (de 4.7% supérieure à la moyenne des dix dernières années) confirme les prévisions optimistes pour le second-œuvre.

Ces belles perspectives sont dues entre autres aux travailleurs et travailleuses qui ont continué de faire fonctionner les chantiers, malgré le stress et des conditions très difficiles. Lors qu'il a fait un froid glacial, il a été impossible de se réchauffer pendant les pauses dans les restaurants fermés, il a fallu effectuer un dur labeur physique en portant un masque et accepter le risque sanitaire lorsque la distanciation sociale ne pouvait être respectée. Cet énorme engagement doit à présent être récompensé. Et vite, parce que l'évolution des salaires reflète très insuffisamment le boom de la construction, qui dure depuis plus de dix ans. Dans le seul secteur principal de la construction, il y a eu cinq gels des salaires au cours des sept dernières années, malgré des chiffres record. L'an dernier, les ouvriers de la construction n'ont une fois de plus reçu aucune augmentation. Et la situation n'est guère plus brillante dans le second-œuvre, où le gel des salaires a aussi été la règle, y compris en 2020.

Pour le secteur principal de la construction et la plupart des branches du second-œuvre, Syna demande par conséquent des augmentations salariales générales de 100 francs et également, selon la branche et la date de la dernière augmentation, une hausse de 100 francs des salaires minimaux.

Industrie, chimie et pharma

Les perspectives sont bonnes pour l'industrie des machines (MEM). Les pertes de 2020 dues à la pandémie pourront en grande partie être rattrapées en 2021⁷. Les carnets de commandes bien remplis (+4.8% en comparaison à l'année précédente) et l'indice des directeurs d'achats (PMI) très élevé en juin à 66.7 points, permettent de conclure à une forte croissance mondiale de l'industrie. Cela profitera à l'industrie Suisse, très dépendante de l'exportation. Mais il faudrait aussi que cela profite enfin aux salarié-e-s des branches de l'industrie, en particulier de l'industrie des machines (MEM). Depuis des années, les salaires y évoluent à peine, avec parfois même une diminution des salaires réels. Il en va de même pour la branche chimie et pharma, florissante depuis de nombreuses années: tandis que la valeur ajoutée y a augmenté de 75% au cours des six dernières années, les salaires, eux, n'ont augmenté que de 6%.

Pour l'industrie des machines (MEM), Syna demande par conséquent des augmentations salariales générales d'au moins 1,5%, en tenant compte de la situation de chaque entreprise. Pour la chimie et pharma, Syna demande des augmentations salariales générales de 250 francs ou 3%.

Renseignements complémentaires :

Mathias Regotz, responsable Politique d'intérêts et CCT au syndicat Syna, 078 811 74 79,
mathias.regotz@syna.ch

⁷ <https://www.swissmem.ch/fr/actualites/vision-detaillee/industrie-mem-les-entrees-de-commandes-depassent-le-niveau-davant-la-crise.html>

Conférence de presse, 12 août 2021

La reprise économique doit aussi se refléter dans les salaires

Revendications salariales 2022

(Seul le texte prononcé fait foi.)

Malgré un climat de grande incertitude, le service public garde le cap

Depuis le début de la pandémie de coronavirus, le service public joue un rôle essentiel. Le maintien du service universel, épine dorsale de la société et de l'économie suisse, a été possible grâce à des employé-e-s fiables. Actuellement, la conjoncture suisse reprend des couleurs. Pour ces deux raisons, les revendications salariales générales sont plus que justifiées pour transfair. Le personnel mérite un signal clair de reconnaissance.

Albane Bochatay, responsable de la politique, transfair

Depuis le printemps 2020, la population suisse et les entreprises font face à beaucoup d'incertitudes liées aux mesures sanitaires. Dans ce cadre, la priorité principale de transfair a toujours été la garantie des places de travail au sein de ses branches. Le syndicat salue le maintien de ces places qui a aussi été possible car le travail a été en majeure partie existant. Des conditions de travail équitables ont aussi été garanties.

En cette période marquée par l'insécurité, le service public a continué de jouer le rôle qu'on attendait de lui : celui de stabilisateur systémique. En assurant les prestations du service universel, les employé-e-s des branches de transfair ont desservi l'ensemble des catégories de population et des régions de notre pays. Le personnel exerçant dans les branches Communication, Poste/Logistique, Transports publics et Administration publique a fait preuve d'une flexibilité remarquable dans le contexte de semi-confinement, puis de redémarrage. La surcharge de travail, la gestion parfois difficile du travail à domicile et les incertitudes liées au possible retour au bureau ont rendu leur quotidien contraignant, notamment sur le plan psychique. Les employé-e-s qui ont continué à exercer sur le terrain, comme les gardes-frontière et les livreurs de paquets, ont aussi été confrontés à une charge de travail très élevée.

Le personnel du service public a prouvé que ce secteur est indispensable. transfair demande que le service public soit renforcé et mieux reconnu dans les rangs politiques.

L'assouplissement des mesures visant à lutter contre le coronavirus a provoqué un redressement de l'économie suisse. Ce signal positif et l'engagement sans faille du personnel du service public amènent transfair à poser cette année des revendications salariales majoritairement générales.

Communication : un personnel à toute épreuve

En 2021, le personnel de Swisscom a bénéficié d'une hausse de 0,8 pourcent de la masse salariale traduite par des augmentations générales au sein de la bande salariale et par des paiements uniques versés aux employé-e-s se situant au-dessus de cette bande. Le bilan de 2020 de Swisscom est très bon. L'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires dépassant les 11 milliards de francs et a obtenu un bénéfice net de plus de 1,5 milliard de francs. transfair constate que malgré les difficultés liés à la

pandémie de coronavirus, l'entreprise affiche des résultats très solides. Cela doit se répercuter sur les négociations salariales.

Ces chiffres n'auraient pas été possible sans l'engagement des employé-e-s. C'est d'autant plus impressionnant du fait que plus de 80 pourcent d'entre eux ont exercé en télétravail. Malgré la pandémie, une infrastructure de réseau de qualité a été garantie. Sur le terrain, le personnel des shops et les employé-e-s de cablex ont aussi accompli un travail remarquable. Pourtant, la pression mise sur les employé-e-s continue d'augmenter et les réorganisations suivent leur cours. Pour les personnes qui « survivent » à ces réorganisations, le rythme de travail gagne en intensité. La santé physique et psychique du personnel est mise à mal par cette surcharge.

transfair déterminera à l'automne 2021 ses revendications exactes pour la branche. Actuellement, le syndicat se concentre sur les futures négociations pour le renouvellement de la CCT Swisscom. transfair attend que les efforts fournis par le personnel soient traduits par des améliorations concrètes des conditions de travail.

Poste/Logistique : transfair demande la compensation du renchérissement

Pour 2021, les employé-e-s de la Poste ont obtenu une augmentation générale de 400 CHF par personne. Pour transfair, il était important que tous les employé-e-s bénéficient d'un signe de reconnaissance. Pour 2022, transfair revendique aussi une augmentation salariale générale et demande l'augmentation des bandes salariales à la hauteur du renchérissement 2021. Pour rappel, 0,4 pourcent de la masse salariale prévus dans la CCT Post CH SA pour des augmentations individuelles sont garantis aux employé-e-s.

Une charge de travail élevée pèse sur les épaules du personnel de la branche. C'est notamment le cas des facteurs et factrices colis : avec 182,7 millions de paquets en 2020, les employé-e-s ont livré un nombre record de paquets encore jamais atteint durant les 170 années d'existence de la Poste. Cette pression a aussi été ressentie par les employé-e-s de PostMail, voire parfois de l'administration, venus en renfort.

Le personnel du groupe Poste fait face à beaucoup d'insécurité : la nouvelle stratégie chez PostFinance ou encore les questionnements quant à l'avenir de la Poste en tant que groupe. La réorganisation chez Réseau postal et les chamboulements liés à la stratégie de la Poste de demain reflètent un climat de travail difficile. Ces éléments sont à prendre en compte dans le cadre des négociations salariales.

Transports publics : le personnel a besoin de signaux positifs

L'an dernier, en raison de la situation financière difficile des CFF et CFF Cargo, le personnel n'avait pas reçu les mesures initialement prévues lors des négociations de la CCT en 2019. À savoir, 0,9 pourcent de la masse salariale pour des mesures individuelles, 0,4 pourcent pour des versements uniques et 0,15 pourcent pour la progression salariale des jeunes employé-e-s. Début 2021, alors que les CFF ont lancé des négociations sur des mesures d'économie, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord très modeste : les employé-e-s ont reçu en 2021 0,3 pourcent d'augmentation de la masse salariale pour la progression salariale. En contrepartie, la CCT CFF de 2019 a été prolongée jusqu'à fin avril 2025 et la CCT CFF Cargo jusqu'à fin décembre 2023.

Pour 2022, les mesures salariales pour le personnel des CFF et CFF Cargo ont déjà été convenues : augmentation de 0,8 pourcent de la masse salariale pour des mesures individuelles et de 0,4 pourcent pour les très bonnes prestations. 0,15 pourcent de cette masse salariale seront dédiés à des salaires se situant dans les deux tiers inférieurs de la plage salariale. C'est la dernière fois que l'ancien système salarial fait foi. À l'automne 2022, transfair négociera avec les CFF les mesures qui seront distribuées au 1^{er} mai 2023, selon le nouveau système salarial.

La demande de transports publics est toujours en baisse et loin du niveau d'avant la crise. Pourtant, l'exploitation du système des transports publics reste assurée en continu. L'engagement du personnel mérite des signaux positifs au niveau financier. Dans les autres entreprises de transports publics, transfair pose une revendication salariale générale et demande la compensation du renchérissement. Le syndicat exigera aussi des augmentations salariales individuelles pour la progression salariale.

Administration publique : des revendications raisonnables

L'an dernier, transfair s'était montré compréhensif vis-à-vis de la situation financière de la Confédération et avait, très tôt, renoncé à revendiquer une augmentation salariale générale pour le personnel de l'administration fédérale. En effet, l'entreprise a bouclé 2020 sur un déficit. Ce sera aussi le cas pour 2021. Pour cette raison, transfair renonce à exiger une augmentation générale réelle des salaires pour 2022.

Mais le syndicat pose une revendication claire : le renchérissement de 2021 devra être compensé. Le personnel le mérite amplement. Sur le terrain, les douaniers, douanières et les gardes-frontière par exemple ont dû gérer de nombreuses situations délicates en raison des mesures sanitaires. Le personnel du Secrétariat d'Etat à l'économie et de l'Office fédéral de la santé publique ont fait face à une surcharge de travail et su gérer une pression non négligeable liée notamment aux décisions du Conseil fédéral relatives à la gestion de la crise sanitaire et au chômage partiel. Sans oublier que l'ensemble des employés travaillant à domicile a fait preuve d'une discipline de fer, souffrant parfois d'isolement social et de la difficile gestion entre travail et famille.

Chez les EPF, transfair demande aussi la compensation du renchérissement. La spécificité de certains secteurs, tels que celui de la recherche, ont rendu le travail à domicile exigeant. Les employé-e-s ont ici aussi souffert de l'isolement. Un signal positif est donc attendu de la part de la Confédération et des EPF.

Pour toutes informations complémentaires :

Albane Bochatay, responsable politique, albane.bochatay@transfair.ch, 079 234 70 17