



## Conférence de presse du 21 décembre 2015

---

Négociations salariales 2016

### **Pas d'augmentation de salaires, mais une anxiété accrue**

***Nombreux sont les travailleurs et travailleuses qui ne bénéficieront d'aucune hausse de salaire. Souvent pour la seconde fois consécutive. La crainte de la perte d'emploi ou de la péjoration des conditions de travail, par contre, est en constante augmentation. Syna propose un plan en six points pour une évolution positive en 2016.***

---

Arno Kerst, président de Syna

---

Beaucoup de travailleuses et travailleurs aborderont 2016 avec un mélange de frustration et d'anxiété. Une grande partie d'entre eux devra (à nouveau) se passer d'augmentation de salaire. Plutôt que d'être récompensés pour leur prestation au travail, les voilà en proie à une double crainte: d'abord celle (justifiée) de perdre leur emploi, malgré leur grand engagement et souvent de plus longues heures de travail sans compensation financière. Ensuite, celle de voir se dégrader leurs conditions de travail, avec les discours des représentants d'associations patronales qui réclament haut et fort, dans tout le pays, une augmentation de la durée maximale de travail, une extension du travail du dimanche et l'abolition de l'obligation d'enregistrer la durée de travail. Plus de stress, moins de sécurité, un salaire qui stagne, voire qui diminue: c'est tout le contraire d'une formule gagnante, un véritable poison pour le travail innovant et productif tel que nous le concevons en Suisse!

### **Demandes modestes rejetées**

Malgré un contexte difficile, l'économie suisse se défend bien et enregistre même une croissance, estimée à 1 pour cent cette année et 1,5 pour cent l'an prochain. La faiblesse de l'euro représente certes un fardeau pour certains secteurs de l'industrie d'exportation, pour le commerce de détail en zone frontalière ainsi que pour le tourisme. Syna, qui en est conscient, a abordé l'automne salarial avec des revendications modérées: une augmentation de salaire de 100 francs, à adapter selon la situation de la branche. Syna peut concevoir de renoncer à des augmentations de salaires si, et seulement si, cette mesure est indispensable à la préservation durable des emplois.

Mis à part certaines exceptions positives, les résultats de cet automne salarial sont très maigres. Des augmentations situées entre 0 et 0,5 pour cent, de modestes versements uniques et des répartitions salariales individuelles, constituent l'essentiel du tableau. Les employeurs minent ainsi la motivation et l'engagement de leurs salarié-e-s. En s'attaquant parallèlement aux temps de travail et de repos tels qu'ils sont stipulés dans la loi sur le travail, et en menaçant de supprimer des emplois, les patrons diminuent la productivité des travailleurs et travailleuses, portant ainsi préjudice à l'économie.

### **Le prétexte du renchérissement négatif**

Le renchérissement négatif de 1 pour cent enregistré cette année ne saurait justifier à lui seul les résultats décevants des négociations salariales et ne résulte de loin pas pour tous en une augmentation du pouvoir d'achat: les hausses constantes et conséquentes des primes de caisses-maladie ne sont pas prises en compte dans le panier du consommateur. Et lorsque survient un déménagement accompagné d'une hausse de loyer, l'augmentation annoncée du pouvoir d'achat se mue en charges supplémentaires pour le budget du ménage, que les maigres résultats des négociations salariales ne suffisent pas à compenser.

### **Secteur tertiaire: augmentations individuelles ou rien**

Dans le commerce de détail et l'agriculture, on retiendra principalement le blocage des salaires chez Coop et les très modestes augmentations chez Migros (de 0 à 0,5 pour cent) et Fenaco (0,5 pour cent). La répartition de ces augmentations est exclusivement individuelle. Ce qui est aussi le cas pour les salaires dans le secteur de la santé. Aux yeux des responsables des établissements de santé, partiellement privatisés, économiser pour optimiser les bénéfices est à l'évidence plus important qu'accorder une répartition équitable des hausses de salaires ou créer des conditions salariales durablement attractives pour combattre le manque de main-d'œuvre qualifiée et motiver un personnel qui travaille dur.

L'importance des conventions collectives de travail (CCT) est démontrée par les augmentations des salaires minimaux dans la branche de la coiffure (plus 100 francs pour atteindre 3800 francs au 1<sup>er</sup> septembre 2015) et dans celle du nettoyage en Suisse romande (plus 1,3 à 2,1 pour cent).

### **Stagnation dans l'artisanat**

La Société suisse des entrepreneurs elle-même juge la conjoncture satisfaisante dans le secteur de la construction et envisage l'avenir avec un optimisme mesuré. Mais l'évaluation est aux antipodes pour ceux qui ont créé cette situation positive par leur travail. Dans l'artisanat, les salaires stagnent largement. Pour la seconde fois consécutive, les ouvriers du secteur principal de la construction, de la menuiserie et des techniques du bâtiment se sont vus contraints d'accepter un gel des salaires. Une situation partagée par les ouvriers carrossiers et l'industrie du meuble. Les négociations ne sont pas encore achevées dans le secteur de la plâtrerie et peinture, où les salariés attendent une augmentation de salaire depuis déjà trois ans!

Les autres résultats dans l'artisanat se résument également à des gels de salaires ou à des augmentations extrêmement modestes (voir tableau joint). L'exemple du second-œuvre en Suisse romande montre cependant que ce n'est pas une fatalité: ce secteur annonce une augmentation générale de 1 pour cent et individuelle de 0,3 pour cent.

### **Spirale négative pour l'industrie**

Traditionnellement, on n'a encore que peu de résultats dans les négociations salariales du secteur de l'industrie. Mais cette année encore, de nombreuses entreprises décideront le gel des salaires, de très modestes augmentations ou des versements uniques. C'est d'autant plus douloureux pour les travailleuses et travailleurs qu'ils sont nombreux à avoir fait preuve d'un

grand engagement et à avoir accepté de travailler en partie gratuitement (en effectuant plus d'heures de travail pour un salaire inchangé), aidant ainsi à surmonter le défi que représente la faiblesse de l'euro. Mais au lieu de les récompenser, le patronat menace, sans en avoir toujours mesuré toutes les conséquences, de délocaliser les emplois à l'étranger, mettant parfois la menace à exécution. Les garanties de préservation des emplois, que réclame Syna en cas de gel des salaires ou qui sont prévues dans la CCT de l'industrie MEM en cas d'application de l'article 57 et de prolongation des temps de travail, ne sont de loin pas toujours accordées.

Notons toutefois les accords salariaux positifs chez DSM Nutritional (plus 1,7 pour cent) et Syngenta (plus 1 pourcent). Les entreprises du secteur de l'énergie augmentent quant à elles les salaires de 0,5 pour cent.

### **Un plan en six points pour 2016**

S'il s'était agi de vendanges, cet automne salarial n'aurait pas produit du vin, mais du vinaigre. Pour améliorer ce millésime 2016, Syna a établi un plan en six points:

- ***Pas touche à la loi sur le travail!*** Les réglementations relatives à la durée du travail et des pauses doivent être maintenues inchangées, tout comme l'obligation d'enregistrer la durée du travail. Le travail gratuit et le démantèlement de la protection de la santé sont hors de question.
- Dans une économie globalisée, les entreprises et leur personnel font face à de grands défis. Il est d'autant plus important de les affronter avec des employé-e-s en bonne santé. Nous prônons des conditions de travail progressistes pour l'***équilibre entre travail et loisirs***.
- Syna entend aider à ***concilier activité professionnelle et vie de famille***. C'est dans cette optique que nous participerons au lancement l'initiative populaire pour 20 jours de congé paternité.
- ***Fidélité à la place industrielle suisse et protection des salaires et des conditions de travail***. Qui veut maintenir la motivation des travailleurs et travailleuses et conserver des relations économiques réglementées avec nos voisins européens doit s'engager en faveur de mesures d'accompagnement efficaces et de la sécurité de l'emploi en Suisse.
- ***L'égalité des salaires maintenant!*** La voie volontaire, comme celle en partenariat social, a échoué dans la lutte contre la discrimination salariale. La loi sur l'égalité doit donc prévoir des contrôles réguliers des salaires et des sanctions efficaces en cas d'inégalité constatée des salaires.
- ***Consolidation du partenariat social constructif***. De nombreuses conditions de salaires et de de travail se règlent le mieux par le biais de CCT. Syna est prêt. Mais pour un dialogue constructif, il faut en face des interlocuteurs – employeurs et associations patronales – plus disposés à négocier et à envisager des concessions.

Renseignements complémentaires:

Arno Kerst, président de Syna, [arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch), 044 279 71 40, 079 598 67 70

## Résultats des négociations salariales 2015/16

### Secteur tertiaire

<p><b>Commerce de détail</b></p> <p>Coop</p> <p>Migros (Syna n'est pas partenaire à la CCT)</p> <p>Valora</p> <p>Lidl</p>	<p>Echec des négociations salariales. Augmentation du salaire minimum mensuel de 50.- à 3900.- pour le personnel non-qualifié.</p> <p>Augmentation de la masse salariale de 0 à 0,5% (individuel).</p> <p>Pas encore de résultat, négociations salariales en avril 2016.</p> <p>Pas encore de résultat, négociations salariales en mars 2016.</p>
<p><b>Agriculture Fenaco</b></p>	<p>Augmentation de la masse salariale de 0,5%. En sus: augmentation de 100.- pour tous les salaires minimaux. Le salaire minimal fixé par la CCT ne concerne que le personnel non-qualifié. Il s'élève désormais à 3800.-. Salaires minimaux pour personnel qualifié équivalant aux pratiques en vigueur chez Coop et Migros.</p>
<p><b>Santé</b></p> <p>Hôpitaux cantonaux d'Argovie</p> <p>Hôpital de Thurgovie</p> <p>Hôpital cantonal Zoug</p> <p>VIVA AG Lucerne (centres pour personnes âgées)</p> <p>CCT Santé21 Neuchâtel = Hôpitaux publics et privés, EMS, soins à domicile et hôpitaux psychiatriques</p>	<p>Pas d'augmentations de salaires.</p> <p>1% de la masse salariale dédié à l'ajustement des salaires les plus bas; 0,2% au salaire des médecins-assistants; 0,1% aux primes de performance.</p> <p>0,6% sur base individuelle; 500.- prime unique pour toutes les parties soumises à la CCT.</p> <p>0,75% sur base individuelle; 0,15% supplémentaire sur base individuelle lors d'inégalités structurelles de salaires; 0,15% prime unique versée en avril 2016 en cas de résultat positif de l'année écoulée.</p> <p>Le niveau des salaires a été ajusté. La mise en œuvre aura lieu en juillet 2016.</p>
<p><b>Branche du nettoyage Suisse alémanique</b></p>	<p>Les salaires minimaux restent au niveau de 2015.</p>
<p><b>Branche du nettoyage Suisse romande</b></p>	<p>Les salaires minimaux ont été négociés pour la durée de la CCT (2014-2017). Pour 2016, une augmentation de 2,1% a pu être négociée pour les salaires inférieurs à 20.-/h. Pour les salaires supérieurs à 20.-/h, une augmentation de 1,3% a pu être obtenue.</p>
<p><b>Branche de la coiffure</b></p>	<p>Conformément à la CCT: dès le 010.9.2015, salaire minimal pour les coiffeurs CFC: 3800.-</p>
<p><b>CCNT hôtellerie et restauration</b></p>	<p>Pas d'augmentation de salaires.</p>
<p><b>CCT Boulangerie, pâtisserie et confiserie artisanale</b></p>	<p><u>Vente:</u> Augmentation du salaire minimal AFP de 30.- (désormais 3433.-/3484 après 1 année de pratique post-apprentissage au sein de l'entreprise formatrice). Augmentation du salaire minimal CFC de 60.- (désormais 3866.-/3917.-) <u>Production:</u> Pas d'augmentation de salaires.</p>

## Industrie

Chimie et produits pharmaceutiques	Industrie des matières plastiques Ineos, Sins	Pas encore d'accord salarial.
Chimie et produits pharmaceutiques	DSM Nutritional	Augmentation de la masse salariale de 1,7% au 01.04.2016. Cette augmentation sera utilisée pour des augmentations individuelles liées à la performance.
Chimie et produits pharmaceutiques	Alcan Airex, Sins	Les négociations salariales se tiendront au printemps.
Chimie	BASF	A l'issue d'intenses discussions, un blocage des salaires a été décidé pour 2016.
Chimie	Syngenta	Les salaires des collaborateurs se situant dans les Worklevels 1 - 5 seront augmentés de 1% sur base individuelle. En cas d'ajustement, les salaires doivent être augmentés d'au minimum 500.-
Industries horlogère et microtechnique suisses	Industries horlogère et microtechnique de Suisse romande (Convention patronale)	Pas d'ajustement général en raison du renchérissement négatif. Salaires minimaux à l'engagement négociés au niveau régional (pas encore de résultat)
Industries horlogère et microtechnique suisses	Industries horlogère et microtechnique (Suisse allemande (VDU))	Négociations salariales de 2014 valables pour 2 ans: 1,5% sur base générale pour 2015 et 2016 (recommandation). Les employeurs décident librement de la répartition. Salaires minimaux à l'engagement: calqués sur la Suisse romande.
Industrie graphique		Nouvelle CCT avec pour objectif la déclaration de force obligatoire
Industrie du papier	Différentes entreprises soumises à la CCT	Au niveau individuel, Perlen Converting AG consentira une augmentation salariale de 0,5%.  Chez Perlen Papier AG, il n'y aura pas d'augmentation des salaires.  Chez Landqart AG, probablement pas d'augmentation non plus. Il sera néanmoins procédé à des ajustements individuels en cas de changement de fonction. Les discussions avec la représentation du personnel sont en cours.  Chez Utzenstorf AG, une augmentation zéro est probable. Il sera néanmoins procédé à des ajustements individuels en cas de changement de fonction. Les discussions avec la représentation du personnel sont en cours.
Association suisse des maîtres-tailleurs		Classes de salaires A + B Fr. 0,10/h. Classes de salaires C + D Fr. 0,20/h. Résultat valable pour deux ans.
Branche de la Couture suisse		Pas d'augmentation salariale pour 2016.
Industrie textile suisse		Pas encore de conclusion.
Energie	Romande énergie	0,5% sur base individuelle
Energie	Groupe E	Les négociations salariales avec le Groupe E ont échoué. La direction augmentera probablement la masse salariale de 0,5% pour des ajustements individuels de salaire.
Energie	Hydro Exploitation	Augmentation de la masse salariale de 0,5% au 01.04.2016, rétroactif au 01.01.2016 (augmentation générale 0,2%, sur base individuelle 0,3%).

## ARTISANAT

Secteur principal de la construction	Pas d'augmentation de salaire en 2016. Négociations salariales en 2017 et augmentation de un franc de l'indemnité pour repas de midi. Retraite anticipée via une augmentation des cotisations: employeurs +1,5% et salariés +0,5%.
Second-œuvre de Suisse romande	Dès le 01.01.2016, augmentation de salaire de 1,3% (71.-) par mois; 1% (53.-) d'augmentation générale et 0,3% (18.-) d'augmentation individuelle.
Branche de la carrosserie VSCI	Les parties contractantes n'ont conclu aucun accord pour 2016 (blocage des salaires)
Installation électrique USIE	Les parties contractantes n'ont conclu aucun accord pour 2016 (blocage des salaires)
Techniques du bâtiment (suissetec)	Les parties contractantes n'ont conclu aucun accord pour 2016 (blocage des salaires)
Construction métallique (USM)	Les parties contractantes n'ont conclu aucun accord pour 2016 (blocage des salaires)
Marbre et granit	Versement unique (bonus) 180.-
Industrie du béton	Négociations encore en cours.
Branche de la plâtrerie et peinture	Pas encore de résultat. Négociations en cours.
Construction de voies ferrées	Pas encore de résultat. Négociations en cours.
Toitures et façades	Durant la durée de validité de la CCT (2014-2018), ajustement annuel général des salaires de 40.- sur les salaires effectifs.
Montage d'échafaudages	Pas encore de résultat. Négociations en janvier 2016.
Constructions en bois	Négociations en janvier 2016.
Industrie du meuble	Pas d'augmentation de salaire, mais 1 jour de congé supplémentaire pour tous.
Industrie du bois et scierie	Les parties contractantes n'ont conclu aucun accord pour 2016 (blocage des salaires)
Manufactures d'orgues	Pas encore de résultat. Négociations en cours.
Menuiserie Suisse alémanique et Tessin	Les parties contractantes n'ont conclu aucun accord pour 2016 (blocage des salaires)
Industrie des tuileries	Augmentation générale des salaires de 20.-/mois (env. 0,4%).
Cadres de la construction	Blocage des salaires.