

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

Conférence de presse du jeudi 9 août 2018 / Communiqué de presse

Les travailleurs doivent impérativement bénéficier de la croissance

Il y a des années que la situation économique n'avait plus été aussi bonne et les perspectives aussi réjouissantes. Il est donc temps que les travailleurs bénéficient enfin de la croissance économique et ce, par des augmentations salariales d'au moins 2%. Pour empêcher une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des travailleurs, il faut à nouveau prendre davantage de mesures salariales générales.

C'est avec un grand engagement et une flexibilité maximale que les travailleurs ont contribué à rendre possible le boom économique actuel. Les pronostics du SECO annoncent une croissance économique de 2.4% pour l'année en cours. Pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union, il est clair que cette reprise doit profiter aux travailleurs. Il y a donc impérativement besoin d'augmentations tangibles d'au moins 2 %.

Un grand retard à combler en termes d'ajustement salarial

Au cours des années passées, les travailleurs ont dû se contenter d'augmentations salariales modestes et, parfois même, de gels des salaires. Cela a contribué à maintenir la compétitivité des entreprises durant les années de crise et durant la période de surévaluation du franc. Pour la première fois depuis 10 ans, les travailleurs ont même dû subir, en 2017, une perte de salaire réelle à cause de la reprise du renchérissement. Aujourd'hui, les travailleurs doivent impérativement pouvoir bénéficier eux-aussi de la reprise, resp. de l'essor économique.

Maintien du pouvoir d'achat uniquement par des mesures générales

Depuis 2006, la part des augmentations salariales générales a diminué en permanence, seule un tiers de la masse salariale a vraiment pu en bénéficier. La plupart des ajustements salariaux a eu lieu de manière individuelle et donc de manière opaque, voire parfois arbitraire. Avec la reprise du renchérissement (les pronostics s'attendent à un renchérissement de 1% en 2018), il faut impérativement que davantage d'augmentations salariales générales soient à nouveau accordées, sinon une grande partie des travailleurs se verra menacée d'une perte massive de pouvoir d'achat.

Franchir une nouvelle étape en direction de l'égalité salariale hommes-femmes

Il faut également se focaliser sur les salaires des femmes. La différence salariale inexplicable et toujours persistante (=discrimination salariale) des salaires des femmes de 7.4 % est absolument inacceptable et l'égalité des salaires hommes-femmes doit impérativement être promue. Il faut une volonté plus forte pour pouvoir contrôler l'égalité des salaires dans l'entreprise avec des méthodes statistiques reconnues et prendre les éventuelles mesures nécessaires pour une amélioration.

Pour de plus amples informations :

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique de Travail.Suisse, Tél. 076 412 30 53

Arno Kerst, Président de Syna, Tél. 079 598 67 70

Stefan Müller-Altermatt, Conseiller national et président du syndicat transfair, Tél. 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 9 août 2018 / Texte d'allocution

Les travailleurs ne profitent pas assez de la relance économique

La situation économique en Suisse se présente d'une manière extrêmement réjouissante. La relance économique s'est consolidée davantage et les pronostics annoncent une hausse du PIB de 2,4 %. Après avoir fourni un grand engagement, beaucoup de flexibilité et accepté un ajustement salarial modeste durant ces dernières années, afin de maintenir la compétitivité des entreprises suisses, il est maintenant temps que cette reprise économique profite aussi aux travailleurs. Lors des négociations salariales 2018, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, réclame que des augmentations salariales d'au moins 2 % soient accordées à la plupart des travailleurs.

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

Il y a longtemps que les perspectives économiques ne s'étaient pas avérées aussi positives. Pour Travail.Suisse et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union, il est clair que les travailleurs doivent aussi pouvoir bénéficier de la relance économique qui s'annonce. Le but des négociations salariales 2018 est de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs, compte tenu du renchérissement croissant, et de leur permettre de bénéficier dûment de la croissance économique.

L'économie suisse progresse en vue d'un boom à grande échelle

La situation économique en Suisse se présente de manière extrêmement réjouissante et les perspectives sont positives. Les entreprises suisses peuvent, elles aussi, profiter du contexte de reprise mondiale et, en particulier, de la dynamique croissante dans la zone euro. Le Secrétariat d'État à l'économie SECO¹ a pronostiqué, pour 2018, une croissance économique de 2,4 % et de 2,0 % pour 2019. Il est notamment réjouissant que la reprise économique commence aussi à déployer ses effets sur le marché de l'emploi. En effet, depuis début 2018, les chiffres du chômage ne cessent de diminuer, et le taux de chômage escompté de 2,5 % pour 2019 se situe au même niveau qu'avant la surévaluation du franc de début 2015. Par ailleurs, l'obligation de communiquer les postes vacants est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2018 ; elle stipule que les postes vacants dans des professions et des activités où le taux de chômage est supérieur à la moyenne doivent d'abord être annoncés aux offices régionaux de placement (ORP) avant qu'une offre d'emploi ne soit publiée. Cette mesure permet d'augmenter les chances des travailleurs discriminés (travailleurs plus âgés, portant un nom étranger, femmes reprenant la vie professionnelle après une pause parentale, etc.), ce qui doit avoir un impact positif sur le nombre de personnes sans emploi.

¹ Cf. SECO Tendances conjoncturelles été 2018.

L'évolution du taux de change entre l'euro et le franc a aussi eu un impact positif sur le développement économique en se stabilisant à environ CHF 1.15 pour un euro. En ajoutant une inflation nettement plus basse en Suisse, en comparaison avec la zone euro depuis 2015, il en a résulté une rectification de la surévaluation massive du franc et donc de meilleures conditions pour l'industrie à l'exportation. L'économie suisse semble donc avoir définitivement surmonté le choc du franc fort, ce qui concerne aussi les PME, comme le confirme le baromètre des PME – en avril 2018, le cours du franc est parvenu au même niveau qu'en 2011.² La relance économique se déploie donc à grande échelle.

Après des années sans renchérissement, voire avec des renchérissements négatifs, l'inflation augmente à nouveau depuis début 2017. Alors que l'année dernière a connu un renchérissement de 0,5 %, les pronostics du SECO prévoient pour cette année un renchérissement de 1,0 %.

Certaines incertitudes proviennent des négociations en cours sur le Brexit entre l'Union européenne et la Grande-Bretagne. Si ce processus devait conduire à des turbulences politiques et économiques, on pourrait envisager le risque d'une fuite des investisseurs internationaux trouvant refuge dans le franc suisse, avec pour conséquence une nouvelle surévaluation de notre monnaie. D'un autre côté, l'organisation du commerce international connaît une remise en cause toujours plus importante, et les futures applications des mesures de défense commerciale manquent de clarté. En matière de politique interne, la question de la relation avec l'Union européenne sera cruciale. Les résultats des négociations relatifs à un cadre institutionnel, respectivement une votation concernant la résiliation de l'accord sur la libre circulation des personnes et un éventuel abandon des accords bilatéraux apporteront des décisions stratégiques.

Il faut permettre aux travailleurs de profiter de la relance économique

Travail.Suisse et les fédérations affiliées Syna, transfair und Hotel&Gastro Union réclament que la plupart des travailleurs puissent profiter d'augmentations salariales significatives. Comme à l'accoutumée, les fédérations de Travail.Suisse ont une approche différenciée et tiennent compte des situations spécifiques de chacune des branches et des entreprises. En fait, il devrait être possible d'octroyer des augmentations salariales d'au moins 2 % à la majorité des travailleurs.

Un rattrapage salarial est nécessaire

Par leur fort engagement et leur grande flexibilité, les travailleurs ont contribué à ce que la crise mondiale économique et financière, présente en Suisse à compter de 2007, n'ait pratiquement plus aucune conséquence perceptible. Dans le contexte du franc surévalué, les mesures exceptionnelles comme la prolongation des horaires de travail et la très modeste progression salariale ont contribué au maintien de la compétitivité des entreprises. De nombreux secteurs avaient décrété un gel des salaires, qui a parfois été prolongé sur plusieurs années. Or, un certain réajustement salarial s'avère nécessaire, ce qui rend d'autant plus importante la récompense accordée aux travailleurs pour leur engagement et le fait qu'ils puissent aussi profiter de la relance économique.

Dans un avenir proche aussi, la consommation privée continuera d'être un pilier important de la conjoncture suisse. Il est donc d'autant plus important que les négociations salariales 2018 renforcent le

² Cf. Journal des arts et métiers du 6 juillet 2018.

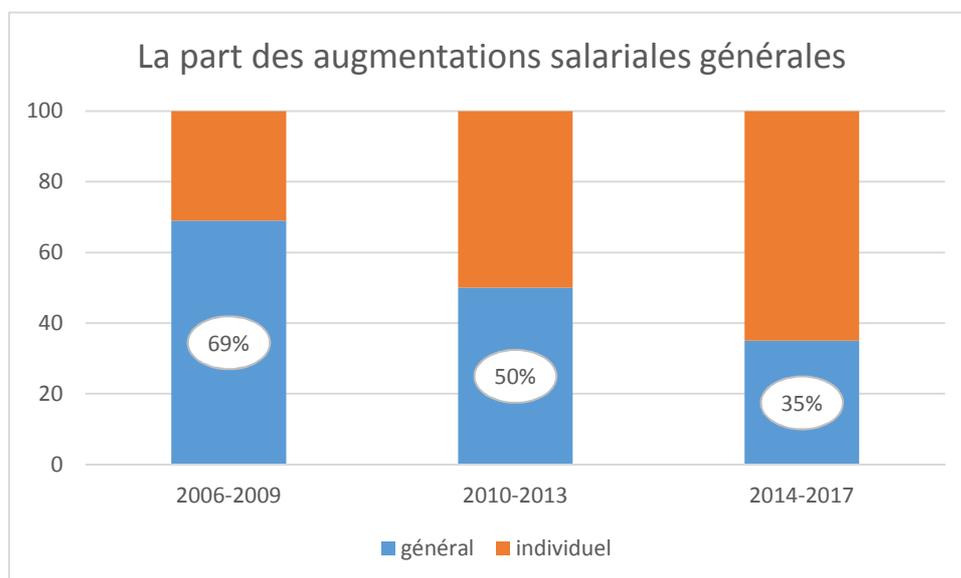
pouvoir d'achat des travailleurs et la consommation privée comme pilier structurel. Après que les travailleurs ont dû subir des pertes de salaire réel l'année dernière, pour la première fois depuis 2008, le rattrapage salarial nécessaire pour cette année est flagrant.³

Les études faites par Travail.Suisse sur les salaires de managers montrent que l'écart salarial, c'est-à-dire l'écart entre le salaire le plus élevé et le plus bas au sein d'une même entreprise, s'est encore creusé ces dernières années. Alors que les étages directoriaux ont accru leurs parts du gâteau, les travailleurs normaux n'ont eu que quelques augmentations minimales, en guise de miettes. Dans les entreprises où nous avons mené une enquête, les directions des groupes ont vu leurs rémunérations augmenter de 16 % depuis 2011, alors que les autres travailleurs ont dû se contenter de 3,8 %.⁴ Si la croissance obtenue profite en premier lieu aux dirigeants et aux actionnaires, cela conduit à une répartition inégale des revenus. Il faut donc obligatoirement accorder des augmentations de salaire conséquentes et constantes à tous les travailleurs et un maintien de leur pouvoir d'achat, afin de ne pas compromettre la cohésion sociale.

Maintien du pouvoir d'achat par des augmentations salariales générales

Travail.Suisse réclame, pour les travailleurs, des augmentations salariales régulières au lieu de bonus. Seules des augmentations régulières garantissent un développement durable des salaires et conduisent à une consolidation du droit à une rente. Qui plus est, il faut en premier lieu accorder des augmentations salariales générales – tous les travailleurs doivent pouvoir participer à la croissance économique. Au cours des dernières années, la part générale des augmentations salariales accordées a nettement diminué (cf. graphique 1).

Grafique 1 : parts des augmentations salariales générales et individuelles 2006-2017



Source : OFS, accords salariaux dans le cadre des conventions collectives de travail ; graphique élaboré par nos soins

Alors qu'entre 2006 et 2009, les augmentations générales accordées concernaient plus des deux-tiers des travailleurs et encore la moitié entre 2010 et 2013, cette part a fortement baissé au cours des derniers quatre ans pour n'atteindre plus qu'un tiers environ. Une répartition excessive des augmentations

³ Cf. Communiqué de presse de l'OFS sur l'indice des salaires du 11 juin 2018.

⁴ Cf. www.travailsuisse.ch/themes/travail/salaires_des_managers?lang=fr&which_abo=

salariales individuelles est doublement problématique : d'une part, il y a une absence de transparence sur les mesures salariales, avec un danger d'arbitraire, de jalousie et d'utiliser l'entretien annuel comme mesure disciplinaire au lieu de constituer une authentique évaluation du rendement et un soutien lors du bilan professionnel et du plan de carrière. D'autre part, cela permet la mise en place d'une marge de manœuvre pour verser systématiquement des salaires plus bas, lors de nouvelles embauches ou lors de l'octroi de salaires de démarrage dans la vie professionnelle, pour ensuite les rectifier au cours des années suivantes via des mesures individuelles sur les salaires, pénalisant ainsi en particulier les travailleurs plus âgés et ceux ayant de l'ancienneté.

Focalisation sur les salaires minima et les salaires des femmes

Du point de vue de Travail.Suisse, cet automne salarial doit impérativement concrétiser l'augmentation des salaires minima. Les employeurs doivent prouver leur volonté de procéder à des améliorations ciblées dans les négociations salariales pour les travailleurs ayant les plus bas revenus, comme cela est toujours annoncé. C'est justement la focalisation accentuée sur les augmentations salariales individuelles au cours des dernières années qui a pénalisé les bas salaires, alors que ce sont précisément ces catégories de revenus qui sont le plus touchées par les répartitions individuelles. Pour Travail.Suisse, il est clair que l'automne salarial de cette année devra se focaliser en particulier sur les accords, respectivement les augmentations selon la région et le secteur pratiquant habituellement les salaires minima les plus bas.

Il en va de même pour l'égalité des salaires entre hommes et femmes. La discrimination inexplicable que subissent les salaires des femmes à hauteur de 7,4 % se poursuit. Désormais, c'est aux employeurs de prouver que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ne reste pas lettre morte dans la Constitution, mais que son application se fait de manière active. Il y a lieu de renforcer la volonté de contrôler l'égalité des salaires dans l'entreprise à l'aide de méthodes statistiques reconnues et de discuter des résultats avec les partenaires sociaux afin de prendre d'éventuelles mesures. Travail.Suisse réclame donc, lors des négociations salariales de cet automne, la focalisation concertée des partenaires sociaux sur l'amélioration du salaire des femmes.

Dans le même temps, le Parlement est prié de présenter enfin la révision de la loi sur l'égalité avec des mesures efficaces pour lutter contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes. Les mesures présentées par le Conseil fédéral ne constituent en effet qu'un pis-aller du point de vue de Travail.Suisse. La transparence concernant le respect de l'égalité des salaires au niveau de l'entreprise est une bonne chose, mais il faut également prévoir des mesures de rectification ou des sanctions en cas de discrimination salariale des femmes.

Conférence de presse du jeudi 9 août 2018

Négociations salariales 2019 : Syna demande deux à trois pour cent de salaire en plus

Des augmentations générales de salaires et l'égalité salariale entre hommes et femmes !

Syna demande deux à trois pour cent d'augmentations salariales pour tous les travailleurs. La situation et les perspectives économiques sont favorables à des ajustements salariaux significatifs. De plus, la hausse des prix et des primes d'assurance-maladie alourdissent les budgets des travailleurs. C'est pourquoi, cette année aussi, Syna adresse des revendications différenciées spécifiques aux branches et aux entreprises. Et, il faut mettre enfin un terme à la mauvaise habitude d'une répartition salariale individuelle et arbitraire.

Arno Kerst, Président de Syna

Cette année la croissance économique sera forte avec un taux à 2,4 % et elle sera très solide l'année prochaine avec un taux à 2%.¹ Après des années d'évolution latérale, le renchérissement de 1% a de nouveau un impact négatif sur le portemonnaie. Un développement économique intersectoriel solide, ayant des retombées positives sur les chiffres du chômage et une reprise du renchérissement, ce sont des arguments forts pour un automne salarial qui doit profiter aux travailleuses et les travailleurs, d'autant plus que les ajustements salariaux des dernières années ont été tout sauf enthousiasmants.

Syna, le deuxième plus grand syndicat interprofessionnel de Suisse, demande donc des accords salariaux généraux de 2 à 3 % pour 2019. Tout comme nous sommes disposés à prendre en compte les situations spécifiques des branches ou des entreprises lors des négociations, nous attendons de notre côté des patrons qu'ils garantissent enfin l'égalité salariale entre hommes et femmes au moyen de la transparence salariale et que, par des augmentations générales des salaires pour tous les travailleurs, ils compensent le renchérissement et garantissent la participation de tous à cette situation économique favorable.

Mettre un terme aux augmentations salariales individuelles et s'orienter vers des augmentations générales

Lors des accords salariaux² des douze dernières années, une véritable inversion de tendance a eu lieu dans le sens des ajustements salariaux individuels. Les accords salariaux des CCT

¹ Pronostic conjoncturel du Seco de juin 2018

² Voir également le graphique en annexe, établi par Syna avec les chiffres de l'Office fédéral de la statistique

du début de cette période prévoient des augmentations salariales générales pour presque 70 % d'entre elles. Depuis 2014, les augmentations salariales ne bénéficient plus qu'à 35% des travailleurs, le reste est réparti individuellement, très souvent selon des critères très opaques. Pourtant, il y aurait de bonnes raisons de procéder à des répartitions générales des salaires :

- Tous les travailleurs sont concernés par la hausse des prix. À côté du renchérissement de 1%, les primes d'assurance-maladie vont peser toujours plus lourd sur le budget des travailleurs (et de leurs familles).
- L'ensemble du personnel contribue à la réussite de l'entreprise et tous doivent donc aussi pouvoir profiter de cette réussite.
- Les critères de répartition des augmentations individuelles sont la plupart du temps arbitraires et sont aussi considérés comme tels par les travailleurs, ce qui a des conséquences négatives sur la motivation et la productivité.
- Les indicateurs de bonne performance, qui sont présentés comme des motifs pour les augmentations individuelles sont souvent subjectifs et aléatoires. Les «High Performer» ne peuvent fournir leur performance que parce qu'ils sont intégrés dans une équipe et qu'ils sont soutenus par de collègues de travail.

L'égalité des salaires, c'est maintenant !

Le 22 septembre 2018, des milliers de travailleuses et de travailleurs vont manifester contre la discrimination envers les femmes au travail et pour l'égalité salariale. C'est une honte qu'au 21^{ème} siècle l'égalité entre hommes et femmes ne soit pas encore réalisée et que les femmes soient traitées de manière inégale concernant le salaire, les opportunités de carrière, la formation et la formation continue, l'engagement familiale et le travail à temps partiel ! C'est pour ces raisons que Syna participera à cette manifestation. Qui plus est lors des négociations salariales, nous allons revendiquer que, dans les branches et les entreprises, tous les salaires soient examinés tous les deux ans en ce qui concerne les différences salariales entre les hommes et les femmes et que des écarts éventuels soient comblés.

Artisanat : Un boom des salaires doit succéder au boom de la construction !

Depuis des années, on assiste à un boom dans le secteur de la construction. Les travailleurs du secteur principal et du second œuvre de la construction pourraient vous raconter, en chanson, l'histoire du rythme de travail, si ce rythme ne leur avait pas justement coupé le souffle. Il leur manquerait également la bonne humeur compte tenu du développement salarial tellement modeste, qu'il en était parfois inexistant, au cours des dernières années ! Dans le secteur principal de la construction, du marbre, du granit et de la carrosserie, il n'y a plus eu aucune augmentation de salaire depuis quatre ans et, dans l'industrie des produits en béton, il y a eu durant la même période seulement deux augmentations salariales individuelles. Les travailleurs du second œuvre en Suisse romande attendent eux-aussi depuis deux ans un ajustement salarial.

Pour le secteur principal de la construction, Syna réclame 150 francs de salaire en plus. Dans les branches du second œuvre de la construction, une augmentation générale des salaires de 1% doit être décrétée, en plus d'une compensation générale de 1% du renchérissement.

Secteur tertiaire : Plus pour tout le monde, donc plus pour les femmes !

Le secteur tertiaire emploie plus de femmes que d'hommes.³ L'égalité salariale entre les hommes et les femmes est prescrite depuis plus de 20 ans par la loi. Malgré cela, il existe justement dans le secteur tertiaire des professions typiquement féminine (par ex. infirmière diplômée), dont les salaires sont plus bas que les professions typiquement masculines (par ex. policier), bien que le temps de formation et les exigences soient comparables. La discrimination des femmes a même tendance à augmenter au fur et à mesure que l'on monte les échelons salariaux. Ceci est totalement inacceptable. Quand Syna réclame la suppression des salaires en dessous de CHF 4'550 dans le secteur tertiaire pour les travailleurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité, elle le fait aussi pour remédier progressivement à ces abus. À côté de la garantie de l'égalité salariale interne à l'entreprise, nous réclamons aussi que les négociations salariales 2019 participent à réduire l'inégalité salariale structurelle par des augmentations salariales générales.

La privatisation croissante dans le domaine de la santé a conduit à la mise en place de systèmes salariaux opaques et à un déplacement de la masse salariale vers ceux qui étaient déjà bien rémunérés. Le gros des collaborateurs fidèles et de longue date est par contre confronté à des salaires stagnants. L'augmentation salariale de 2% réclamée par Syna doit être répartie de manière générale et les salaires minima, ou les plages salariales, doivent être augmentés de 100 francs.

Le commerce de détail est confronté à une mutation structurelle, dont le nouvel agencement rentable ne peut être effectué qu'avec des collaborateurs ayant de bonnes qualifications. Le maigre développement salarial des dernières années, combiné aux horaires de travail hyperflexibles est du poison pour les travailleurs qui ont un besoin urgent de motivation. Syna réclame en conséquence pour tous les employés du commerce de détail (qu'ils soient au front auprès des clients ou dans le commerce en ligne) au moins 2% de salaire en plus et 100 francs de plus pour les salaires de moins de 5'000 francs. À côté de la compensation du renchérissement, les salaires minima de la nouvelle CCT pour les magasins des stations-service doivent être augmentés de 2 % supplémentaires.

Industrie : Va-t-on enfin récompenser les travailleurs !

Les entreprises des branches de l'industrie chimique et pharmaceutique ont peu senti, par le passé, l'impact de la surévaluation du franc et se développent de manière positive. Les restructurations récurrentes créent par contre une insécurité chez les employés. Pour les employés de ces entreprises mondialisées et très rentables, Syna revendique pour cette raison un engagement ferme pour la Suisse en tant que site de production. Qui plus est, compenser d'une manière générale le renchérissement ne suffit pas, il faut également verser à tous les travailleurs des augmentations de salaire réelles allant jusqu'à 2%.

L'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) se porte bien. Les années de crise ont été surmontées aussi grâce à l'engagement et aux douloureux sacrifices des travailleurs. Les carnets de commandes et les chiffres d'affaires augmentent,

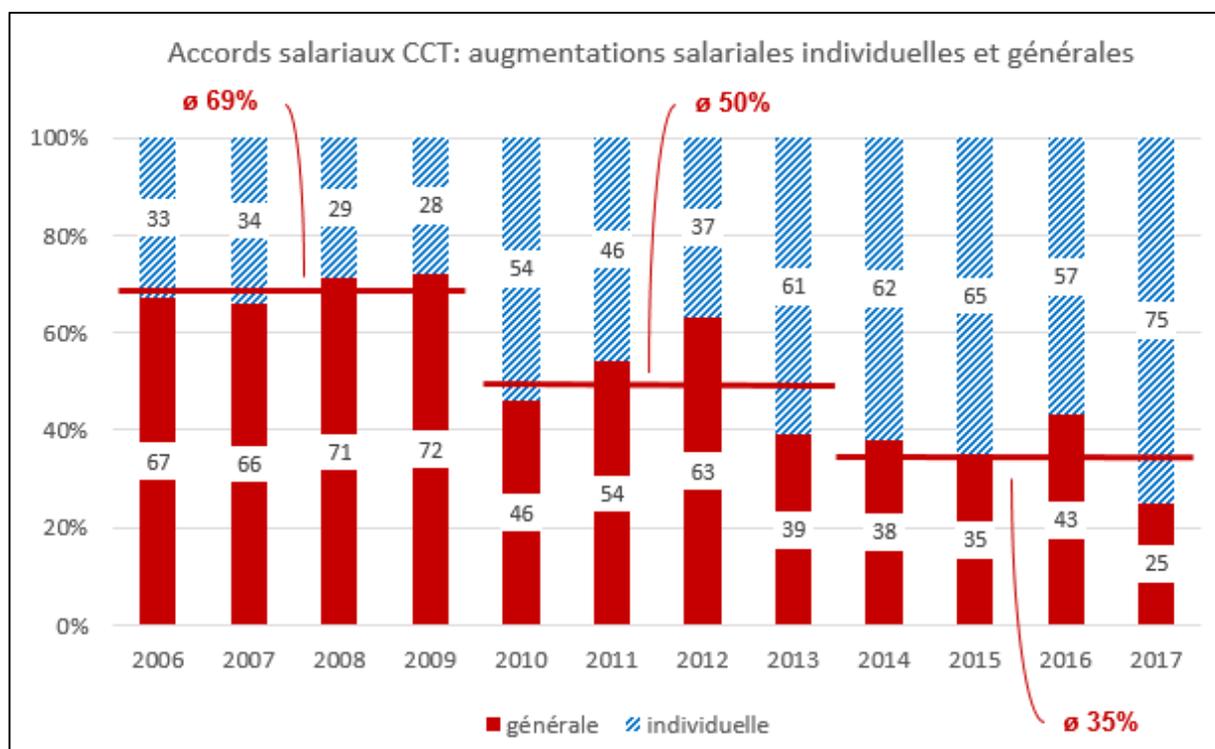
³ Restauration et hôtellerie 57,2 %, domaine de la santé et de l'action sociale 76,9 %, commerce de détail 66,0 %

les perspectives sont évaluées comme positives par les grandes entreprises et les PME. Il est donc grand temps que les travailleurs, après des années de renoncement, ne reçoivent pas seulement une compensation générale pour le renchérissement, mais qu'ils puissent profiter d'augmentations de salaire réelles entre 1 et 2% en fonction des entreprises. Cette année, Syna ne veut plus voir de gel des salaires, de versements uniques et de ces adaptations salariales individuelles largement répandues.

Pour tout renseignement complémentaire :

Arno Kerst, Président de Syna, 044 279 71 40, 079 598 67 70, arno.kerst@syna.ch

Annexe



Berne, le 9 août 2018

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

DES REVENDICATIONS SALARIALES DANS UN CONTEXTE DIGITAL

La numérisation est encore et toujours un thème phare. Les restructurations faites dans les entreprises publiques suite à ce phénomène se font au détriment des salariés. transfair s'engage une nouvelle fois pour des augmentations salariales essentiellement générales. Le syndicat attend que les entreprises du secteur public donne un signe de reconnaissance clair aux collaborateurs qui s'engagent au quotidien pour la qualité des prestations publiques.

Plusieurs questions mises à l'ordre du jour lors des revendications salariales de l'année dernière sont toujours d'actualité : la prise en compte de la question des primes d'assurance maladie dans les négociations salariales de l'automne et la mise en avant de mesures salariales essentiellement générales. En outre, la situation des caisses de pension sera aussi évoquée.

Le phénomène de la digitalisation bouleverse le monde du travail. Restructurations, externalisations, suppressions de postes, changements dans les méthodes de travail et mise à l'écart des collaborateurs pas assez qualifiés, transfair estime qu'il est temps que les employés du service public soient gratifiés pour leur travail et encouragés pour les défis à venir, cela à travers des augmentations de salaires. En outre, le renchérissement 2018 de 1 pourcent doit être compensé afin que les employés du service public ne perdent pas en pouvoir d'achat. La croissance positive (+ 2,4 pourcent de PIB) de la Suisse prouve que l'environnement est propice à des mesures salariales majoritairement générales.

Ces arguments amènent transfair à revendiquer que les employés des branches Communication, Poste/Logistique, Transports publics et Administration publique, touchés de plein fouet et mis sous pression par la digitalisation, bénéficient de mesures salariales bien méritées !

Communication : le personnel doit aussi profiter des bénéfices

Pour 2018, les partenaires sociaux ont obtenu une augmentation de la masse salariale de 1,1 pourcent, en partie générale. transfair se félicite de ce résultat. Le bilan 2017 de Swisscom est très bon. L'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de plus de 11 milliards de francs ainsi qu'un bénéfice net de plus de 1.5 milliards de francs. transfair réclame que ces gains de productivité soient répercutés sur les salariés. Les revendications exactes pour Swisscom se détermineront en automne 2018, au vu notamment de la situation économique du moment.

À l'ère du numérique et afin de maintenir sa compétitivité, externaliser semble être la méthode idéale pour Swisscom qui supprime des emplois de façon continue. Les restructurations touchent plusieurs milliers de collaborateurs et dégagent des gains de productivité au fil des ans. Il est donc légitime que ceux-ci profitent aussi au personnel. transfair exige cette année un signal positif clair de la part de l'employeur avec une hausse salariale.

Les partenaires sociaux ont terminé les négociations de la nouvelle convention collective de travail (CCT) de Swisscom qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2018. transfair se félicite du succès de cette CCT et se réjouit que les revendications liées au numérique aient été entendues. Chaque employé de Swisscom bénéficie dorénavant de 5 jours de formation continue. En outre, concilier sa vie professionnelle avec sa vie privée devient plus facile : chaque salarié a le droit de ne pas être atteint en dehors de son temps de travail et les congés paternité et maternité ont été prolongés.

Poste/Logistique : des augmentations salariales justifiées

En 2018 1 pourcent de la masse salariale est dédié à des mesures individuelles pour les collaborateurs de Poste CH SA et des primes uniques jusqu'à 600 francs sont versées. Une nouvelle matrix salariale a été introduite. Elle prévoit le partage de la somme salariale aux employés dans une partie « obligatoire » et une partie « individuelle ». Ce nouveau système induit que les personnes se situant dans les tranches inférieures de la fourchette salariale reçoivent les augmentations de salaire les plus importantes. Une touche positive en faveur de l'égalité salariale car les femmes, majoritairement en bas de l'échelle, voient leur salaire augmenter de façon proportionnellement plus haute que les hommes en 2018. Pour 2019, transfair posera des revendications salariales générales.

Le Poste se transforme et de nombreux projets de démantèlement sont en cours. Le personnel est réduit, notamment chez Postfinance, où 500 postes à plein temps seront supprimés d'ici à 2020. Les partenaires sociaux ont heureusement négocié des mesures d'accompagnement, en plus du plan social. Les processus de restructuration provoquent la frustration des collaborateurs. transfair envisage déjà pour 2019 le début des négociations de plusieurs CCT, dont celle de Poste CH SA, de CarPostal SA et de PostFinance SA. De nouveaux thèmes seront amenés à la table des négociations, tel que la prise en compte de l'augmentation des primes maladies dans les mesures salariales.

2018 a été marquée par le scandale CarPostal. À juste titre et à l'aide d'une résolution, transfair réclame que l'ensemble des collaborateurs de ce secteur qui n'ont pas été mêlés au scandale soient dédommagés par la Poste à l'aide d'une prime spéciale.

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 2019. Comme le renchérissement annuel 2018 ne dépasse pas 1,2 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 subira des nouvelles adaptations au 1^{er} mars 2019. Les partenaires sociaux ont décidé d'un apport paritaire de 1,5 pourcent afin de compenser la diminution du taux de conversion. C'est juste une première partie : afin de ne pas perdre le niveau des rentes, il est nécessaire que la caisse de pension CFF renforce les capitaux individuels des assurés. Pour effectuer ce renforcement, transfair attend des CFF qu'ils acceptent de garantir cette compensation partielle. Les CFF ont décidé de faire dépendre cette garantie du déroulement des négociations de la nouvelle CCT.

En ce qui concerne les entreprises de transport régionaux, les mesures salariales réclamées par transfair sont à la hauteur de 1,5 à 2 pourcent, de portée essentiellement générale. Les mesures trop individualisées de ces dernières années et la croissance actuelle forte justifient cette revendication.

La digitalisation déploie ses effets également dans cette branche. Les nouveaux modes de travail permettent une meilleure productivité. Premièrement, cela doit se ressentir dans les salaires des employés qui gèrent au quotidien ces nouvelles méthodes. D'autre part, ce gain de productivité devrait permettre aux employés de continuer à se former. transfair estime que les CFF et les autres entreprises de transport sont responsables de maintenir un personnel apte à l'emploi.

Administration publique : des mesures salariales aussi pour compenser la baisse des rentes

En 2018, les employés de la Confédération ont reçu une augmentation générale des salaires de 0,6 pourcent. Dans le domaine des EPF, les employés ont bénéficié de la même augmentation. 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. La compensation est financée essentiellement par les employés et par la caisse de pension. L'employeur s'étant largement retiré de la participation, il est clair pour transfair que la Confédération doit donner un signal positif fort à ses employés à l'aide de mesures salariales.

Durant les deux premiers tours de négociations, transfair a réclamé une augmentation salariale générale de 1.5 pourcent. La Confédération a présenté pour 2017 d'excellents comptes affichant un excédent de 2.8 milliards de francs. Cette revendication est donc plus justifiée que jamais. Pour transfair, le renforcement de l'effectif du personnel prévu par le Conseil fédéral ne doit en aucun cas se réaliser au détriment des augmentations salariales. Le prochain tour des négociations aura lieu en novembre 2018.

Du côté des EPF, les revendications pour 2019 se rapprocheront de celles de la Confédération avec comme argument supplémentaire que dès l'automne 2019, les taxes d'études augmenteront de 300 francs par an pour les étudiants de l'EPFL et de l'ETH Zurich. Cette augmentation du budget vise notamment à faire croître la qualité de l'enseignement. transfair estime que ce gain de qualité doit se ressentir dans les salaires du personnel.

Egalité salariale : les écarts salariaux entre hommes et femmes doivent encore diminuer

Les partenaires sociaux de transfair contrôlent périodiquement les différences de salaire entre les hommes et les femmes. L'outil d'auto-évaluation « Logib » permet de vérifier le respect de l'égalité des salaires. Il est utilisé chez Swisscom, chez les CFF et à la Confédération. La Poste se penche également sur la question. transfair salue que ses partenaires sociaux (chez les transports publics, uniquement les CFF sont mentionnés ici) respectent un écart salarial inférieur au seuil de tolérance de 5 pourcent et attend que le secteur privé suive l'exemple. transfair se bat pour que l'égalité salariale devienne une garantie. À la Confédération par exemple, transfair exige que des mesures soient prises par le partenaire social dans les secteurs où les différences salariales dépassent 4 pourcent. Finalement, comme à la Poste par exemple, l'évolution de la part des femmes dans les postes cadres supérieur doit être encouragée.

Pour toutes informations complémentaires:

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

*** Communiqué de presse ***

18 juillet 2018

Hôtellerie-restauration : les salaires minimum augmenteront au 1^{er} janvier 19 de 1 à 1,3 %

Bâle.- Les partenaires sociaux de l'hôtellerie-restauration annoncent que les salaires minimums de l'hôtellerie-restauration sont adaptés pour l'année à venir. À partir du 1^{er} janvier 2019 les salaires augmenteront de 1 à 1,3 %.

Chaque année, conformément à l'art. 34 CCNT, les partenaires sociaux négocient un ajustement des salaires minimum. Les employés sont représentés par l'organisation professionnelle et les syndicats Hotel & Gastro Union, Syna et Unia, et les employeurs par les associations patronales GastroSuisse, hotelleriesuisse et Swiss Catering Association SCA.

Les partenaires sociaux ont défini les nouveaux salaires minimums. La décision a été ratifiée ces deux dernières semaines par l'ensemble des organisations concernées. Conformément aux art. 10 et 11 de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT, état au 1^{er} janvier 2017), ces salaires minimum seront relevés au 1^{er} janvier 2019, et pour la saison estivale 2019 dans le cas des contrats saisonniers. Leur montant sera désormais le suivant :

| catégorie salariale | à partir du 01.04.2018 | à partir du 01.01.2019 |
|---|---------------------------|---------------------------|
| Ia, sans formation professionnelle | CHF 3'435.- | CHF 3'470.- |
| Ib, avec Progresso (5 semaines) | CHF 3'637.- | CHF 3'675.- |
| II, avec attestation (2 ans) | CHF 3'737.- | CHF 3'785.- |
| IIIa, avec apprentissage (3 ans) | CHF 4'141.- | CHF 4'195.- |
| IIIb, avec apprentissage + 6 jours de form. continue | CHF 4'243.- | CHF 4'295.- |
| IV, avec examen professionnel | CHF 4'849.- | CHF 4'910.- |
| Stagiaires | CHF 2'190.- | CHF 2'212.- |

(Pour de plus amples informations sur les catégories de salaires, consulter www.l-gav.ch)

*** Fin du texte ***

Service de coordination pour les demandes des médias :

Tobias Imbach

Conseiller

Zenhäusern & Partner AG

Tel: +41 (0)44 386 40 02

E-Mail: imbach@zen-com.com

Eine Kampagne des Gastgewerbes – une campagne de l'hôtellerie-restauration – una campagna dell'industria alberghiera-ristorazione