

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

Berne, le 18 décembre 2018

Les salaires stagnent malgré la reprise économique

L'économie suisse se trouve au milieu d'une phase de boom et croît cette année de près de 3 pourcent. Les travailleurs et travailleuses n'en n'ont pas profité jusqu'ici. Les négociations salariales de cette année aussi sont insatisfaisantes pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses et pour ses fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union. Certes, les salaires augmentent pour la plus grande partie des travailleurs et travailleuses en 2019 entre 0.5 et 1.5 pourcent. Mais il n'en reste quasiment rien dans leurs portemonnaies. La reprise du renchérissement et la charge croissante que représente les primes des caisses-maladie comportent même le risque pour eux de pertes réelles de salaires.

L'évolution économique en Suisse est très positive depuis quelques années. Avec chaque fois 1.6 pourcent de croissance en 2016 et 2017 et des prévisions de 2.9 pourcent pour 2018, la Suisse se trouve en plein boom économique. C'est l'inverse qui se passe pour les résultats insatisfaisants des négociations salariales. Les salaires vont augmenter entre 0.5 et 1.5 pourcent pour une grande partie des travailleurs et travailleuses. « La reprise du renchérissement et les primes des caisses-maladie en augmentation feront que, malgré les augmentations salariales en 2019, de nombreux travailleurs et travailleuses auront moins d'argent dans leur portemonnaie », indique Gabriel Fischer, responsable du dossier de politique économique à Travail.Suisse. Après une longue période presque sans renchérissement, l'inflation a repris et sera d'environ 1 pourcent en 2018. De plus, les primes des caisses-maladie en hausse et la stagnation des réductions individuelles des primes réduisent le revenu disponible des travailleurs et travailleuses.

Des augmentations de salaires générales au lieu d'individuelles

Le danger d'une perte menaçante du pouvoir d'achat pour les travailleurs et travailleuses est renforcée par une mauvaise politique de répartition de la part des employeurs des augmentations de salaires. Il y a encore dix ans, deux-tiers des augmentations de salaires étaient générales. Au cours des trois dernières années, ce n'était plus qu'un tiers qui était redistribué sous forme générale. « Tous les travailleurs et travailleuses ne participent pas de la même manière aux augmentations salariales, en raison d'une tendance à octroyer toujours plus de mesures salariales individuelles, ce qui augmente le danger de pertes réelles de salaires », ajoute Gabriel Fischer. Travail.Suisse préconise d'attribuer les augmentations de salaires à nouveau davantage de manière générale à l'avenir pour équilibrer le renchérissement.

Lueur pour les salaires minimaux et féminins

Il est toutefois positif que les salaires minimaux augmentent à nouveau davantage. Ainsi, les salaires les plus bas dans la branche du nettoyage, de la coiffure, de l'hôtellerie-restauration et de la menuiserie augmentent en partie de manière importante et, dans le secteur principal du bâtiment, une augmentation des salaires minimaux se profile aussi. Il faut aussi saluer la révision de la loi sur l'égalité. On est ainsi parvenu sur le plan politique à ce que les plus grandes entreprises devront procéder au contrôle de l'égalité salariale entre les sexes. C'est un pas important mais encore de loin pas suffisant pour garantir l'égalité salariale entre les sexes à l'avenir.

Pour d'autres informations :

- Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, Travail.Suisse, Tél. 076 412 30 53
- Arno Kerst, président de Syna, Tél. 079 598 67 70
- Stefan Müller-Altermatt, Conseiller national et président de 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 18 décembre 2018 / texte de l'allocution

Résultats des négociations salariales 2019

Menace de perte du pouvoir d'achat malgré une reprise économique

L'économie suisse se trouve en pleine phase d'expansion. Après deux années de croissance du PIB de 1.6% chacune, le pronostic pour l'année en cours est même de 2.9%. Pourtant ce sont les travailleurs qui, jusqu'à aujourd'hui, n'ont pas pu en profiter. Les modestes augmentations salariales ont été absorbées par la reprise du renchérissement et l'augmentation permanente des primes d'assurance-maladie. Cette année aussi, l'automne salariale est évalué comme insuffisant par Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs. Pour la plupart des travailleurs, les salaires vont augmenter en 2019 de manière nominale entre 0.5 et 1.5 %, ce qui risque même de ne pas suffire pour tous les travailleurs, en termes de développement réel des salaires.

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique Travail.Suisse

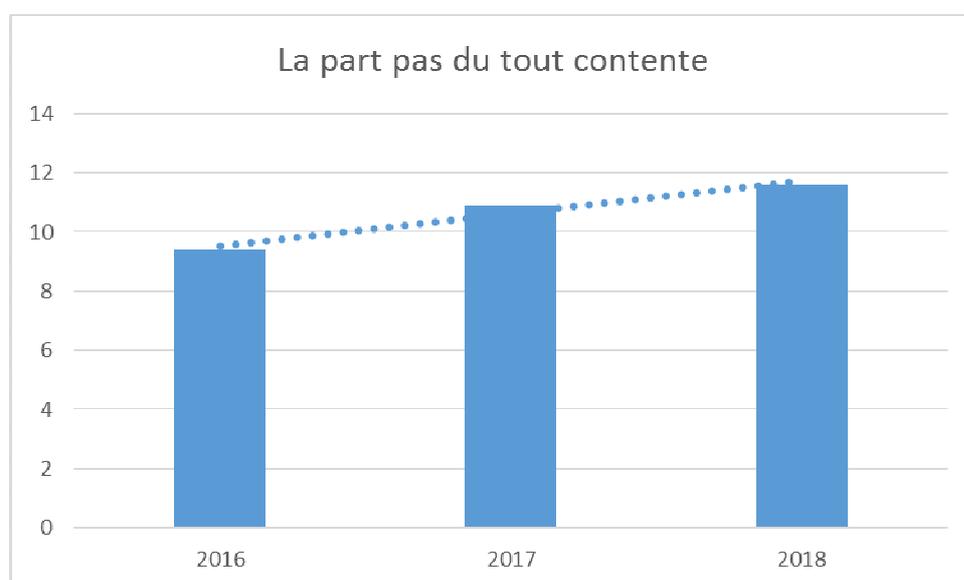
Au mois d'août 2018, l'organisation faïtière Travail.Suisse et les fédérations qui lui sont affiliées, Syna et transfair, ont ouvert les négociations salariales 2019. En raison des très bonnes perspectives pour l'économie suisse et des ajustements salariaux modestes des années précédentes, les augmentations salariales demandées étaient d'un ordre de grandeur de 2%. Le développement économique de la Suisse est extrêmement positif depuis quelques années. Avec une croissance constante de 1.6% pour les années 2016 et 2017 et un pronostic de croissance de 2.9% pour 2018 la Suisse se trouve en fait en plein boom économique. Les perspectives sont, quant à elles, tout aussi positives. On peut voir l'indice des directeurs d'achat ¹ de Credit Suisse de novembre 2018 se situer toujours au-dessus de la moyenne à long terme et donc clairement dans la zone de croissance. Jusque-là, les travailleurs n'ont pas pu profiter réellement des développements positifs de l'économie et des formidables perspectives. En 2017, les salaires nominaux ont augmenté de 0.4 %, mais ont été complètement absorbés par le retour du renchérissement (0.5%). Ainsi, pour la première fois depuis 10 ans, les travailleurs ont même dû subir à nouveau une perte de salaire réelle. Pour 2018, l'Office fédéral de la statistique indique une augmentation de 0.9% des salaires nominaux. Pourtant avec un pronostic de renchérissement de 1% annoncé en même temps, cette année aussi menace de se terminer avec une perte en termes de salaire réel pour les travailleurs. L'année prochaine, la menace de ne pas pouvoir participer suffisamment à la croissance économique et donc de subir une perte de pouvoir d'achat, malgré une phase de forte conjoncture continuera de peser sur les travailleurs. C'est ce que montrent les résultats des négociations salariales de cet automne.

¹ <https://www.procure.ch/magazin/artikel/pmi-november-2018/>

Résultats insuffisants pour les accords salariaux, l'individualisation accentue la perte du pouvoir d'achat

Pour une grande partie des travailleurs, les salaires vont augmenter entre 0.5 et 1.5 %, en 2019. Ce résultat est insuffisant, surtout si l'on prend en compte le développement du renchérissement. Après une assez longue période pratiquement sans renchérissement, l'inflation a de nouveau repris en 2017 et se situera pour l'année 2018 à un taux d'environ 1%. Les primes d'assurance-maladie ont, elles aussi, fortement augmenté. Selon l'Office fédéral de la statistique ², les revenus disponibles en 2018 ont ainsi diminué de 0.3%. En outre, la surveillance pour la réduction individuelle des primes RIP³ de l'Office fédéral de la santé a montré que, depuis 2011, les RIP ne suivent plus l'augmentation des primes. Ainsi, les mesures d'économie des cantons ont conduit les dépenses pour les RIP à stagner ou même parfois à diminuer alors que les primes d'assurance augmentaient. La surveillance montre clairement que ce sont, en particulier, les bénéficiaires des RIP sans prestations complémentaires ou aide sociale qui sont touchés par l'augmentation des primes, donc précisément la classe des travailleurs avec des bas salaires. La plupart des travailleurs n'auront ainsi, malgré les augmentations nominales de salaire, pas plus d'argent disponible en valeur réelle dans leur budget. Les mesures salariales modestes des dernières années ont laissé des traces dans la satisfaction concernant le revenu des travailleurs. Ainsi, le « *Baromètre Conditions de travail* » de Travail.Suisse montre, au cours des dernières années, une augmentation des travailleurs considérant leurs revenus comme totalement inappropriés (cf. graphique)

Graphique 1 : Progression de l'insatisfaction concernant les revenus 2016 - 2018



Source : « *Baromètre Conditions de travail* », Travail.Suisse

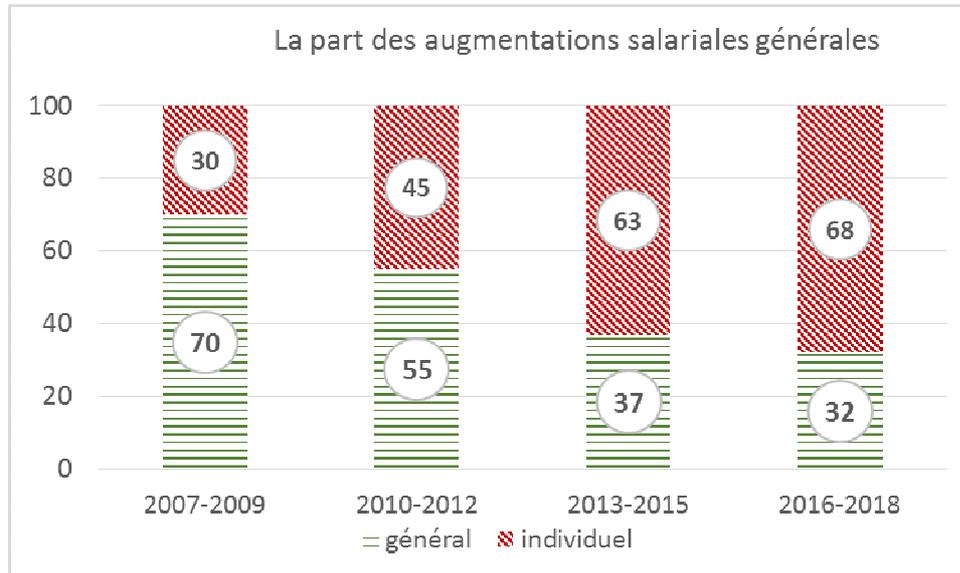
La menace d'une nouvelle perte de pouvoir d'achat des travailleurs est accentuée par la politique de répartition des entreprises et des branches. Alors qu'historiquement, la compensation du renchérissement et donc le maintien du pouvoir d'achat correspondait au standard pour tous les travailleurs et que les mesures salariales individuelles n'étaient accordées que dans une moindre mesure, ce rapport s'est nettement inversé, depuis 2010. Au cours des trois dernières années, les mesures salariales n'ont plus bénéficié qu'à presque un tiers des travailleurs en tant qu'augmentations salariales géné-

² Cf. indice des primes d'assurance-maladie 2018 ; Office fédéral de la statistique.

³ Cf. surveillance 2017. Impact de la réduction des primes.

rales pour tous, alors que la plupart des augmentations salariales ont été versées individuellement (cf. graphique 2).

Graphique 2 : Répartition des augmentations salariales entre les mesures générales et individuelles



Source : OFS, accords salariaux avec conventions collectives ; élaboration par nos soins

En conséquence, tous les travailleurs ne peuvent pas bénéficier des mesures salariales éventuelles, loin s'en faut, et l'octroi des augmentations de salaire manque de transparence. Il est même arbitraire jusqu'à un certain niveau. C'est en particulier dans les branches des prestations de service qu'on ne trouve presque que des mesures salariales individuelles. Il manque donc une compensation du renchérissement et cela renforce la problématique des pertes de salaire réel pour les travailleurs. Pourtant, il existe d'autres solutions comme le prouvent l'hôpital du valais et les transports publics genevois (TPG) avec une compensation intégrale du renchérissement, la nouvelle CCT de l'industrie MEM, qui prévoit une compensation automatique du renchérissement ou le résultat des négociations dans le secteur de la construction avec un ajustement pour tous les salaires de 80 francs par mois. La revendication obstinée pour des augmentations générales dans les accords salariaux semble être, au moins partiellement, couronnée de succès. Avec une reprise de l'inflation pour l'année prochaine, le retour à des augmentations salariales générales et nationales vont continuer de gagner en importance afin de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs.

De petites lueurs d'espoir pour les salaires minima et pour l'égalité salariale entre hommes et femmes

Il est évident que l'augmentation des plus bas salaires revêt une importance particulière, en ces temps de reprise du renchérissement et d'augmentation des primes d'assurance-maladie avec une stagnation simultanée des réductions individuelles de primes. L'automne salarial de cette année apporte quelques lueurs d'espoirs à ce propos. En effet, les salaires minima ont pu augmenter jusqu'à 5 % dans la branche de la coiffure et dans la CCT du nettoyage et jusqu'à 1.3% dans la restauration. La branche des menuisiers, quant à elle, a augmenté ses salaires minima de 85 francs pour 2019. Compte tenu de ces augmentations salariales très modestes, il y aurait eu moyen de donner un signal

fort dans la lutte contre l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes, en augmentant de manière ciblée les salaires des femmes ; Malheureusement les employeurs n'ont pas su se saisir de ces opportunités. Dans le cadre de la révision de la loi sur l'égalité, la politique a quand même réussi à imposer aux grandes entreprises un contrôle de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Du point de vue de Travail.Suisse, il s'agit là d'une étape importante mais de loin pas suffisante pour garantir, à l'avenir, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.



Conférence de presse du 18 décembre 2018

Négociations salariales 2019

Augmentations salariales insuffisantes malgré une conjoncture économique très favorable

Les accords salariaux entre 0,5 et 1,5% sont sans rapport avec le développement de l'économie, qui tourne à plein régime. La répartition individuelle très répandue surtout dans le secteur des services suscite la colère chez les employés concernés. Elle menace la légitimité de négociations salariales entre partenaires sociaux, qui devraient se faire d'égal à égal. Avec l'attaque sur les mesures d'accompagnement et sur la saisie du temps de travail, le revenu des travailleurs est aussi attaqué massivement par le système politique.

Arno Kerst, Président de Syna

Les conditions économiques sont au beau fixe, la nécessité d'augmenter les salaires est démontrée, seul le résultat de l'automne salarial est décevant pour beaucoup de travailleurs. La bonne situation économique internationale, des carnets de commande pleins et des entreprises qui investissent, tout cela aura permis une croissance économique de presque 3% cette année. Qui plus est, une croissance solide est également attendue pour l'année à venir. Pour cette raison, Syna a demandé, début août, des augmentations salariales de 2 à 3% avec des échelonnements selon la spécificité des branches. En effet, le renchérissement de cette année de 1%, les augmentations des primes d'assurance-maladie et un retard à combler dans le développement du salaire réel constituent des raisons suffisantes pour des augmentations salariales significatives, et aussi générales que possible, donc pour tous les travailleurs.

Les accords conclus jusque-là (voir les détails dans le tableau ci-dessous) ne convainquent que partiellement en termes de niveau d'augmentation. Trop d'augmentations salariales se situent entre 0,5 et 1% et ne suffisent donc pas ou presque pas à compenser l'augmentation des prix. Trop peu d'accords vont jusqu'à un maximum de 1,5%. Alors que dans l'artisanat, les augmentations générales sont à nouveau à la hausse, la majorité d'entre elles sont des ajustements individuels dans le secteur des services. Trop de travailleurs devront fatalement dépenser moins l'année prochaine par rapport à cette année et ce, dans une période de croissance économique !

Le fait que le Parlement ait, au moins, imposé maintenant aux grandes entreprises des contrôles des salaires pour plus d'égalité salariale entre hommes et femmes est, certes, un pro

grès important, mais il est trop limité. En effet, lors de cet automne salarial aussi, d'autres mesures spéciales pour l'égalité des salaires sont restées lettre morte.

Prestation de service

La formation en vaut la peine

Dans la branche du nettoyage, de la coiffure et la restauration le travail est pénible, les horaires de travail ne sont pas attrayants et les salaires sont bas. Et ces branches aussi sont touchées directement par la mutation du travail. Les partenaires sociaux ont reconnu les signes du temps et promeuvent la formation de leurs collaborateurs : Les apprentissages financés de manière paritaire, de même que les diplômes professionnels reconnus au niveau fédéral (AFP, CFC) sont récompensés avec des salaires minima plus élevés. Ainsi par exemple : avec un examen réussi à l'apprentissage reconnu par la CCT dans la branche du nettoyage, le salaire minimum est augmenté de 1 franc ; ce qui peut entraîner une augmentation allant jusqu'à 5%. Déjà au printemps, les salaires minima pour les personnes employées avec un diplôme dans la branche de la coiffure ont pu être nettement augmentés, avec des augmentations allant jusqu'à 5%.

Une marge au lieu d'augmentations salariales dans le secteur de la santé

Les négociations salariales s'annoncent, à nouveau, très difficiles dans les hôpitaux. En effet, ceux-ci investissent de préférence dans l'infrastructure et la médecine de pointe plutôt que dans leur personnel. Les hôpitaux sont souvent mis sous pression par les détenteurs du capital, pour atteindre une marge EBITDA la plus grande possible. Ils font alors des économies sur les salaires. S'il y a plus d'argent pour le personnel, il est réparti en majorité de manière individuelle. Seuls les hôpitaux dans les cantons romands ont encore des modèles salariaux avec passage automatique à l'échelon supérieur. Alors que l'hôpital du Valais verse une compensation automatique de renchérissement de 1,2 %, la plupart des autres personnels de santé ne reçoivent même pas la compensation du renchérissement, si tant est qu'ils reçoivent quelque chose. Ce n'est pas seulement une pilule dure à avaler pour le personnel soignant, mais c'est aussi un remède sans effet contre la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans le secteur de la santé !

Problème : la répartition salariale individuelle

Les leaders de la branche du commerce de détail, Migros et Coop, n'aident pas à briser la tendance à toujours plus d'accords salariaux individuels au lieu d'accords généraux. Chez eux non plus, la compensation du renchérissement ne sera pas perçue par tous les collaborateurs, loin s'en faut. Les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique montrent que : Les augmentations salariales générales ont eu lieu dans moins d'un quart des accords salariaux de 2018 pour le secteur tertiaire ! Il s'agit-la de 10 points de pourcentage en moins que la moyenne de tous les accords de CCT conclus au cours des quatre dernières années (34 %). Il y a dix ans, presque les deux tiers des augmentations salariales étaient encore générales ! Donc, non seulement beaucoup plus de collaborateurs recevaient une compensation de renchérissement, mais ils bénéficiaient aussi de manière équitable de la réussite de l'entreprise, à laquelle ils avaient contribué.

Industrie

Inversement de la tendance ?

Dans l'industrie, seuls très peu de résultats sont déjà disponibles. Toujours plus de négociations salariales ont lieu lors du premier trimestre, une fois que les comptes annuels sont clôturés. Le 1,3% d'augmentation chez Syngenta Monthey n'est pas un résultat exceptionnel dans l'agro-chimie. Par contre les augmentations de la masse salariale de 1,4% chez le producteur d'acier Steeltec et de 1,5 % chez le fabricant de machines Bucher sont satisfaisantes. Syna espère qu'il s'agit là de signes précurseurs pour d'autres augmentations réelles de salaire. Car, selon Swissmem, la situation dans l'industrie MEM « continue d'être très satisfaisante », déclaration que les travailleurs ne pourraient pas faire, compte tenu du gel des salaires subi pendant plusieurs années.

Compensation automatique du renchérissement pour les salaires minima de l'industrie MEM

Deux règlements de la nouvelle CCT de l'industrie MEM, entrés en vigueur le 1^{er} juillet, vont montrer leur impact en 2019 : D'un côté, les salaires minima de la catégorie C (surtout au Tessin) seront relevés de 30 francs, d'un autre côté, tous les salaires minima vont profiter d'un ajustement automatique du renchérissement et seront augmentés de 1,2 %. Cela permettra de garantir qu'en raison de l'inflation, les collaborateurs ayant de très bas salaires ne subissent en plus une perte réelle de salaire.

Prendre au sérieux les négociations entre partenaires sociaux !

Syna observe cette situation avec inquiétude, notamment concernant les contrats d'entreprise dans l'industrie ou également dans le secteur de la santé. La volonté des employeurs de procéder à des négociations d'égal à égal diminue. Souvent, les représentations des salariés ou nous les syndicats, nous trouvons privés de vraies négociations. Soit, les chefs du personnel sans compétences décisionnelles mènent les négociations, soit le conseil d'administration a déjà défini la masse salariale avant les négociations. Syna condamne cette tendance, car elle torpille ainsi un partenariat social équitable, établi d'égal à égal.

Artisanat

Davantage d'accords généraux

Dans le secteur de la construction aussi, le problème des salaires a monopolisé le conflit. Après quatre années de gel des salaires, les travailleurs se sont obstinés pour obtenir un ajustement de leurs salaires et ce, d'autant plus, qu'ils assument l'essentiel de la charge d'assainissement du modèle flexible pour la retraite anticipé (RA). Une solution élaborée se trouve désormais sur la table et les Maîtres d'œuvre doivent encore l'approuver, le 19 décembre 2018. Ainsi, les salaires effectifs et minima devront être relevés de 80 francs pour chacune des années 2019 et 2020.

Le montant des accords conclus dans le secteur du second œuvre ne suffisent pas toujours, mais il est cependant réjouissant de voir des augmentations générales, de plus en plus fréquemment ou même exclusivement. Les points positifs : Le second œuvre de la Suisse romande prévoit une augmentation générale des salaires effectifs de 1,2%. Et les menuisiers perçoivent aussi d'une manière générale 85 francs de salaire en plus. Même si, dans le secteur de la carrosserie, de la technique du bâtiment ou dans l'industrie du meuble, la masse salariale est augmentée de 1%, beaucoup de travailleurs auront moins d'argent, là aussi, dans leur portemonnaie en 2019 que cette année, à cause de la répartition partiellement individuelle.

Le contrat cadre et la révision de la loi sur le travail sont une menace pour les salaires

Le contrat cadre que nous avons maintenant avec l'UE a franchi plusieurs lignes rouges. Un assouplissement des mesures d'accompagnement (MAC) éprouvées est absolument inacceptable pour les syndicats. Le renoncement demandé à notre propre protection salariale entraînerait une augmentation massive de la pression sur les salaires suisses !

Qui plus est, un projet de politique intérieure fait aussi peser une menace sur le revenu des travailleurs. L'initiative parlementaire de l'ancienne Conseillère aux États et nouvelle Conseillère fédérale Karin Keller-Sutter veut abolir la saisie du temps de travail pour tous les cadres et les spécialistes. La conséquence pour environ 40% des travailleurs est que la délimitation entre le temps de travail et le temps de repos serait encore plus floue et surtout, qu'elle favoriserait encore plus de travail gratuit : sans saisie du temps de travail, les augmentations salariales accordées seraient compensées très rapidement par du travail supplémentaire !

Syna va se défendre avec véhémence contre ces deux projets. Car non seulement, ils feraient perdurer le développement salarial (souvent inexistant de toute façon) des dernières années, mais en plus, ils conduiraient à faire chuter les revenus.

Pour de plus amples renseignements :

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

Pages suivantes : Accords salariaux par secteurs et par branches

Accords salariaux pour 2019 Etat au 18 décembre 2018

Branche / Entreprise	Effectif	Salaire minimum	Divers
PRESTATION DE SERVICE			
Commerce de détail			
Coop	1% individuelle		
Lidl			Négociation au printemps 2019
Migros (Syna n'est pas partenaire CCT)	0,5-1% individuelle		Augmentation de l'ensemble de la masse salariale, différente selon chaque coopérative
Magasin des stations-service			Nouvelle CCT avec extension du champ d'application, depuis février 2018
Restauration			
Restauration		1-1, 3% Non qualifié : 3470 Fr. Non qualifié avec Progresso : 3675 Fr. AFP : 3785 Fr. CFC: 4195 Fr. CFC avec formation continue : 4295 Fr. Examen professionnel : 4910 Fr.	
Produits alimentaires			
Boulangers		1% 3435 Fr.	Subordination du personnel non qualifié à partir de 2019
Fenaco	1,2% individuelle		
Secteur de la santé			
Argovie Hôpital cantonal d'Argovie Hôpital cantonal de Baden Services psychiatriques	1% individuelle 0,8% individuelle 0,5% individuelle		
Bâle-Campagne Hôpital cantonal Psychiatrie	0,7% individuelle 0,4% générale ; 0,4% individuelle		

Branche / Entreprise	Effectif	Salaire minimum	Divers
Bâle-Ville Hôpital universitaire Psychiatrie universitaire Hôpital Felix-Platter	0,7% individuelle		Pas d'accord Pas d'accord
Rehab de Bâle	1% / 50-100 Fr. individuelle		
Jura Hôpital du Jura	0-2.5% individuelle selon le système salarial		Pas de compensation du renchérissement
Fribourg Hôpital de Fribourg			Décision encore ouverte
Neuchâtel Hôpital, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile	0-2.5% individuelle selon le système salarial		Pas de compensation du renchérissement
Thurgovie Hôpital de Thurgovie (Spital Thurgau AG)	1,3% d'augmentation de la masse salariale : 0,5% générale, 0,5% individuelle 0,25% structurelle/individuelle pour le service de sauvetage et Médecins en chef 0,05% pour les primes de performance		
Vaud Hôpital, EMS et soins à domicile			Décision encore ouverte
Valais Hôpital du Valais	0-3,3 % individuelle selon le système salarial 1% compensation du renchérissement		
Hôpital Riviera-Chablais			Encore en négociation
Zoug Hôpital cantonal de Zoug (Kantonsspital Zug AG)	1,1% individuelle selon la matrice salariale		400 Fr. de participation aux résultats en cas de bénéfice de plus de 400 000 Fr.
VIVA AG Centres pour personnes âgées, Lucerne	0,2% générale ; 0,6% individuelle 0,445% déduction IJM prise en charge par l'employeur		

Branche / Entreprise	Effectif	Salaires minimum	Divers
Nettoyage			
Nettoyage Suisse allemande		Diplômé : 0,8% (1,2% Canton de Genève) Non diplômé : 0,8% (1,3% Canton de Genève)	
Nettoyage Suisse allemande		Avec apprentissage reconnu par la CCT 5% en moyenne CFC 4500 Fr. AFP 4300 Fr.	Nouvelle CCT en vigueur depuis le 1 ^{er} décembre 2018
Branche de la coiffure			
		1,31% ; 3850 Fr. à partir de la 3 ^e année d'expérience 3,29% ; 3925 Fr. à partir de la 4 ^e année d'expérience 5,26% ; 4000 Fr. à partir de la 5 ^e année d'expérience	Nouvelle CCT en vigueur depuis le 1 ^{er} mars 2018
INDUSTRIE			
Industrie des brosses et des pinces			
Trisa, Triengen LU	0,6% individuelle	50 Fr. sur les salaires d'embauche	
Industrie chimique et pharmaceutique			
Airex, Sins AG			Négociation salariale en janvier 2019
BASF			Encore en négociation
DSM Nutritional, Sisseln AG			Encore en négociation
DSM Lalden			Encore en négociation
EMS Chemie			Négociation au printemps
Ineos, Sins AG			Encore en négociation, 2 ^e tour en février 2019
Lonza			Encore en négociation
Novartis			Aucune négociation jusque-là
Syngenta, Monthey	1,3% individuelle		500 Fr. versement unique
Industrie électrique et énergétique			
Groupe e, Fribourg	1,3% individuelle		0,5 vendredi (24 décembre 2019)

Branche / Entreprise	Effectif	Salaire minimum	Divers
Industrie MEM			
Industrie MEM		1,2% de compensation automatique du renchérissement 1.2% / 30 Fr. Région C	Salaires minima à partir du 1er janvier 2019 : Région A : 3897 Fr. Région B : 3644 Fr. Région C : 3370 Fr.
Bucher, Niederweningen AG	1,5% individuelle		Prime unique en mars 2019, 1500-3000 Fr. selon le domaine
Georg Fischer Machining Solutions, sites de Nidau BE et de Luterbach SO	0,8% individuelle		
Steeltec, Emmenbrücke LU	0,5 % générale ; 0,9% individuelle, au moins 80% des collaborateurs en profitent		500 Fr. de versement d'un bonus
Scintilla St. Niklaus VS	0,65% générale ; 0,65% individuelle		
Industrie textile			
Tailleurs pour hommes	Recommandation 1%	1%	
Schöller Textil AG	Aura lieu seulement au printemps 2019		Négociations au printemps 2019
Swisstextil	Recommandation 0 -1%		Comme les salaires minima ont déjà été relevés en 2017, les employeurs refusent d'accorder une augmentation Négociation durant l'été 2019
Industrie horlogère et microtechnique			
Industrie horlogère Suisse romande et Tessin	65 Fr. de compensation du renchérissement (Fourchette : minimum 52, maximum 78 Fr.) ou 1,2% générale		
Industrie horlogère Suisse allemande	65 Fr. de compensation du renchérissement ou 1,2% générale Recommandation 0,65% individuelle		

Branche / Entreprise	Effectif	Salaires minimum	Divers
ARTISANAT			
Secteur principal de la construction			
Secteur principal de la construction au niveau national	80 Fr.	80 Fr.	Doit encore être ratifié par les organes des partenaires sociaux Première augmentation de salaire depuis 4 ans
Secteur du second œuvre			
Secteur du second œuvre de Suisse romande	1,2% générale (env. 60 Fr.)		
Industrie des produits en béton			Encore en négociation
Secteur de la carrosserie	0,4% générale ; 0,6% individuelle		
Installation électrique et de télécommunication			Partie intégrante des négociations sur la CCT en cours
Enveloppe du bâtiment			Partie intégrante des négociations sur la CCT en cours
Technologie du bâtiment	0,4% générale ; 0,6% individuelle		
Échafaudage	50 Fr. générale		
Construction en bois	Pas d'accord, gel des salaires Développement salarial selon le modèle salarial de la CCT (années d'expérience)		Depuis 5 ans, pas d'augmentation générale des salaires, uniquement 1.0% sur les salaires minima 2018
Industrie du bois	Pas d'accord		
Plâtrerie et peinture			Partie intégrante des négociations sur la CCT en cours
Marbre et granit	50 Fr. générale	CHF 50.00	
Construction métallique	1% générale		
Industrie du meuble	0,5% générale ; 0,5% individuelle		
Fabrication d'orgue	0,3% générale ; 0,3% individuelle		
Branche des menuisiers	Fr. 85.00 générale	CHF 85.00	
Tuilerie-Briqueteries	Fr. 40.00 générale	CHF 40.00	

Berne, le 18 décembre 2018

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

UN CONTEXTE PROPICE AUX REVENDICATIONS SALARIALES GÉNÉRALES

La situation économique a été en 2018 globalement positive. transfair a posé avec conviction et une nouvelle fois des revendications salariales majoritairement générales pour 2019. À nouveau, de par leurs performances et du fait d'un environnement professionnel toujours plus diversifié et exigeant, les employés du secteur public méritent aujourd'hui de recevoir de la reconnaissance. Les résultats salariaux 2019 décidés jusqu'à aujourd'hui ne reflètent pas encore les augmentations générales voulues par le syndicat.

Les résultats des discussions salariales reflètent la diversité des branches au sein desquelles évolue transfair – le syndicat du service public. Certains résultats doivent être qualifiés de positifs, tandis que d'autres déçoivent les attentes des collaborateurs.

Il est difficile de faire une analyse réaliste des résultats du secteur public pour le moment car une grande partie des négociations, notamment dans deux des quatre branches de transfair, n'ont pas encore eu lieu ou ne sont pas terminées. On peut affirmer que le phénomène de la digitalisation bouleverse encore et toujours le monde du travail. Nos partenaires sociaux doivent faire face à leur responsabilité sociale et veiller à l'employabilité de leurs collaborateurs. En outre, la baisse des taux de conversion relève continuellement le défi de la prévoyance professionnelle et transfair tente de trouver des solutions satisfaisantes avec les employeurs publics quant au financement des caisses de pension mis en difficulté par la baisse des taux de conversion. Les objectifs de réduction des coûts ont déclenché des programmes d'austérité redoutables dans les entreprises proches de la Confédération. On peut citer le projet « Best Way » au BLS ou encore « Victoria 2017-2020 » chez PostFinance. Restructurations, externalisations, changements dans les méthodes de travail. transfair estime qu'il est temps que les employés du service public soient gratifiés et encouragés pour les défis à venir, cela à travers des augmentations de salaires.

Les signes de l'économie sont positifs cette année et l'évolution des salaires devrait progresser en conséquence. Pour 2018, le renchérissement est évalué à 1 pourcent et la croissance du PIB à 2.9 pourcent. En outre, les primes d'assurances maladie continuent de s'envoler et affichent pour cette année une augmentation moyenne de 1.2 pourcent. Une valeur qui représente un poids conséquent pour le budget des familles. Etant donné que l'influence de l'évolution des primes sur la croissance de revenu disponible – de 0.3 pourcent – n'est pas comprise dans le renchérissement, transfair insiste auprès de ses partenaires sociaux pour que ce paramètre soit pris en compte lors des discussions salariales.

Communication : les employés méritent une compensation

Chez Swisscom, les discussions salariales débuteront dans les prochains jours. transfair demande 2.2% d'augmentation de la masse salariale, une augmentation générale en lien avec le renchérissement ainsi que l'adaptation ou le relèvement des bandes salariales. En outre, le syndicat demande de revoir l'incidence de « My contribution » sur les salaires.

Sur les trois premiers trimestres, l'entreprise affiche un chiffre d'affaires net de plus de 8 mia de CHF et un bénéfice net de plus de 1.2 mio de CHF. Des performances solides qui sont aussi dues aux prestations de qualité du personnel qui s'adapte aux mutations faites au sein de Swisscom de façon continue. Ce personnel doit donc pouvoir bénéficier d'augmentations salariales générales cette année.

Swisscom veut rester compétitive. L'entreprise externalise certains domaines, notamment dans le domaine de la construction de réseau. transfair a dans ce cas précis demandé un processus transparent au niveau du transfert des collaborateurs touchés par les effets de cette stratégie. Au fil des ans, les restructurations touchent en outre plusieurs milliers de collaborateurs et dégagent des gains de productivité. Il est donc légitime que ceux-ci profitent aussi au personnel. En outre, il faut empêcher une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des travailleurs et donc à nouveau prendre davantage de mesures salariales générales.

Poste/Logistique : négociations salariales en cours

Les employés de la Poste effectuent actuellement leur travail sous une pression croissante due notamment aux réorganisations et aux augmentations des volumes. De ce fait, de nombreuses absences pour cause de maladie sont apparentes et le travail relié doit être compensé par du personnel présent. Cela augmente encore la pression subie.

Les CCT actuellement en vigueur avec la Poste (Poste CH SA, PostFinance SA et CarPostal SA) prévoient la mise en œuvre des mesures salariales au mois d'avril et la mise à disposition d'au moins 0,4 pourcent de la masse salariale totale chaque année. Cela n'est pas en lien avec le renchérissement annuel. Les négociations salariales ont débuté début décembre. transfair demande, au vu notamment du bon résultat des comptes que la Poste Suisse va présenter cette année encore et au vu des conditions économiques excellentes, que le renchérissement soit totalement compensé. Le syndicat exige également que les prestations de qualité fournies par le personnel soient récompensées par une augmentation de salaire réelle. Pour transfair, la question du rendement du capital épargne de la caisse de pension Poste est également un indicateur important. Si le taux d'intérêt est trop bas, le niveau des salaires doit augmenter, à titre de compensation, pour atteindre l'objectif de performance souhaité. transfair souhaite également confirmer, voire redévelopper l'utilisation de la matrix mise en place en 2018 qui prévoit une répartition des augmentations de salaire dans une partie obligatoire et une partie individuelle.

Les CCT des sociétés de la Poste sont en phase d'être renégociées ainsi que le plan social. transfair se positionne avec confiance à la table des négociations afin d'assurer des conditions de travail équitables pour le personnel. Celui-ci doit notamment être prêt à affronter les changements induits par la digitalisation (ex. formations continues) et pouvoir se tenir sereinement quant à la conciliation entre vie privée et

vie professionnelle (ex. congés maternité et paternité). Le syndicat s'investira avec ténacité pour que les textes renégociés prévoient des améliorations pour le personnel. La prise en compte de l'augmentation des primes maladies dans ces négociations doit devenir automatique.

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 2022, 0,8 pourcent de la masse salariale sont dédiés à des mesures salariales individuelles. 0.15 pourcent s'ajoutent à ces 0.8 pourcent pour les jeunes collaborateurs dans la progression salariale. 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 ainsi que du renforcement des capitaux d'épargne individuels des collaborateurs afin de compenser la diminution du taux de conversion.

En ce qui concerne les entreprises de transport régionaux, les mesures salariales obtenues jusque-là par transfair sont toujours majoritairement individuelles. Tandis que Securitrans accorde 0.5 pourcent individuel, CFF Cargo International accorde 0.9 pourcent. Du côté de Login, les collaborateurs recevront 0.8% d'augmentation individuelle. La croissance actuelle et le renchérissement justifient pourtant des mesures de portée générale.

transfair se réjouit du résultat très positif obtenu auprès du Matterhorn Gotthard Bahn qui garantit à ses employés une mesure générale avec la compensation du renchérissement de 1 pourcent. L'entreprise versera aussi à ses employés une augmentation individuelle de 0.8 pourcent. Aussi, le renchérissement de 1% sera compensé à travers le rehaussement des bandes salariales de 1.5 pourcent. L'employeur versera également au moins 1 mio CHF dans le fonds de stabilité de la caisse de pension pour compenser les mesures prises. Chez les TPG, transfair se réjouit qu'en plus de la compensation du renchérissement cantonal, l'augmentation des primes maladies, sujet brûlant, soit prise en compte avec un versement de 90 CHF/mois fait aux collaborateurs. Un exemple à suivre.

Administration publique : la Confédération doit encore trancher

Alors que la compensation au renchérissement est réglée dans la Loi sur le personnel fédéral, la Confédération ne s'est pas montrée prête à compenser le renchérissement de 1 pourcent lors du dernier tour de négociation en novembre 2018. Le syndicat avait demandé 1.5% d'augmentation salariale générale. 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.

Cependant, pour la compensation du renchérissement, le Conseil fédéral n'a inscrit que 0,6 pourcent au budget. Une autre part de 0,2 pourcent doit être financée par les crédits du personnel des départements. Pour transfair, c'est loin d'être suffisant. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont convenu d'un nouveau tour de négociations en février 2019. transfair espère qu'une amélioration des mesures salariales sera alors possible – compte tenu du renchérissement réel et suite au bouclage des comptes 2018.

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. 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. En outre, l'évolution salariale est à la traîne par rapport à l'économie privée. Cela fait des années que les mesures salariales générales sont inférieures à celles de l'économie privée. Il est donc grand temps que les salaires augmentent en termes réels. Les projections pour 2018 prévoient un excédent de 2,5 milliards de francs. Avec un excédent prévisionnel de 1,3 milliard de francs, le budget 2019 s'annonce également positif.

Du côté des EPF, les revendications pour 2019 sont similaires à celles de la Confédération. Le Conseil des EPF a garanti 0.8 pourcent d'augmentation générale. Un dernier tour de négociations aura lieu encore début 2019 et transfair se battra pour que le renchérissement soit alors être totalement compensé.

Pour toutes informations complémentaires:

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

<u>Branche / Entreprise</u>	<u>Résultat effectif</u>	<u>Salaire min.</u>	<u>Divers</u>
Communication			
Swisscom	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
Cablex SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
local.ch	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
Poste/Logistique			
Post CH SA	En cours de négociation		
IMS SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
CarPostal Suisse SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
PostFinance SA	En cours de négociation		
PostLogistics SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
SPS SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
SecurePost SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
Transports publics			
Remontées mécaniques du Valais	Pas de négociation ; sera décidé par le Conseil d'Etat VS		
BLS	0.9 % individuel		BLS prend en charge, dès le 1.1.2019 plus de primes ANP et IJM. Cela représente 0.7% de revenu net en plus. Il existe également un taux d'intérêt unique supplémentaire de 1% sur le capital d'épargne individuel des salariés
CJ (Chemin de fer Jura)	2 jours fériés supplémentaires. Garantie de la promotion selon CCT. Augmentation du montant de l'indemnité repas et du forfait cantine		
login	La masse salariale est augmentée de 0.8%		Négociation d'augmentations

	pour 2019. Augmentation salariales individuelles		salariales générales seulement si renchérissement de plus de 1.2%
MGB	0,8% individuel pour la progression salariale, 1% compensation du renchérissement (hausse de 1,5% des bandes salariales), CHF 1mio à la CP		
RhB	Négocié. Communication officielle en mars 2019		
Securitrans Public Transport Security SA	0,5% individuel dans le cadre du système salarial (scala mobile) ; somme globale CHF 2'212'000 pour primes de performance ; CHF 500 prime unique pour tous les collaborateurs		
CFF/CFF Cargo	Mesures salariales individuelles au 1.5.2018 0.8% de la masse salariale et 0.15% pour une ascension plus rapide		Montant nécessaire pour la part de performance unique issue de l'évaluation du personnel 2018 mis à disposition.
CFF Cargo International SA	0,9% individuel		Cargo International SA consacre ces prochains 10 ans 4,4% (ou CHF 1.19mio) par an pour la sortie de la CP CFF. Les collaborateurs doivent y participer par une augmentation du temps de travail de 8 min./jour et un jour de vacances. Le changement de CP va de pair avec de meilleures prestations pour les collaborateurs
SOB	1% individuel		
SZU	Pas encore de résultat définitif		
Thurbo SA	0,75% général, 0,75% individuel		
TILO SA	CHF 500 prime unique		2% pour le système salarial est ancré dans la

			CCT et n'est pas négocié
TMR	Prime de CHF 200 pour l'ensemble du personnel. Application des mécanismes salariaux prévus par le règlement d'entreprise (échelons et classe) augmentation du temps de travail pour les chauffeurs camion (de 44 à 45/semaine) bloqué 2 ans		
TPF	Prime CHF 500 (chèque Reka)		Pas de négociations salariales jusqu'en 2020
TPG	Compensation du renchérissement (indice des prix à la consommation canton GE) + CHF 90/mois pour la prime caisse maladie		Pas de négociations salariales
TPL	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
zb	En cours de négociation		
Administration publique			
Administration fédérale	0.8% général		Nouvelles négociations début 2019
EPF	0.8% général		Nouvelles négociations début 2019
PUBLICA	Pas encore de résultat définitif		
Swissmedic	1.2% individuel		

*** 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