

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

Berne, le 16 décembre 2019

## **Pour les travailleurs, il n'y a que de faibles augmentations salariales**

**L'économie suisse se porte bien, mais les travailleurs n'en profitent presque pas car les salaires stagnent. Certes, les accords salariaux de cette année ont obtenu une augmentation entre 0,5 et 1,5 % dans beaucoup d'entreprises. Mais ce ne sont que de trop modestes résultats. Qui plus est, le renchérissement et une absence de politique de répartition font qu'il ne reste au final pratiquement plus rien dans le porte-monnaie des travailleurs. Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, et les fédérations affiliées Syna et transfair considèrent les résultats des accords salariaux comme insuffisants.**

Le positif de prime abord : Cette année, il n'y a que de très rares gels de salaires pour les travailleurs par rapport aux années précédentes. Pour une grande partie des travailleurs, les salaires vont augmenter entre 0,5 et 1,5 %, même si les augmentations salariales situées nettement au-dessus de 1 % sont rarissimes. Mais, compte tenu du bilan de l'évolution économique que nous avons eu ces dernières années, ce résultat est insatisfaisant. « Nous avons observé au cours des années précédentes une disparité entre l'évolution économique et l'évolution salariale », dit Gabriel Fischer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse. « Pour cette raison, toujours plus de travailleurs sont insatisfaits de leurs revenus – c'est une bombe à retardement politique », dit Fischer et renvoie ainsi aux résultats de la satisfaction du revenu issus du « Baromètre Conditions de travail » de Travail.Suisse.

### **Une focalisation trop forte sur les augmentations salariales individuelles**

La stagnation des salaires et la menace d'une perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs est accentuée par la politique de répartition des entreprises et des branches. Alors qu'il y a 10 ans, deux tiers des augmentations salariales étaient encore accordés aux travailleurs comme des mesures générales, il y a désormais, et en particulier depuis 2013, une focalisation trop forte sur les mesures individuelles. En conséquence, les augmentations salariales ne bénéficient pas à l'ensemble des travailleurs et la menace d'une absence de transparence, de décisions arbitraires et de perte de pouvoir d'achat se fait sentir. « Ce sont justement les faibles revenus, les personnes travaillant à temps partiel et les femmes qui sont pénalisés par les répartitions individuelles », dit Fischer. Pourtant, il y aurait d'autres manières de procéder, comme le montrent différents exemples dans les accords salariaux de 2020. Il est clair pour Travail.Suisse que, pour pouvoir compenser le renchérissement, les augmentations devront davantage être versées de manière générale à l'avenir.

→ Vous trouverez, dans les tableaux des résultats de Syna et transfair (voir l'annexe avec les discours correspondants), les résultats détaillés ainsi que les gagnants et les perdants des accords salariaux de cette année.

Autres 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
- Albane Bochatay, Collaboratrice scientifique transfair, tél. : 079 234 70 17

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

Conférence de presse du 16 décembre 2019 / texte prononcé

## Résultats des négociations salariales 2020 : l'évolution des salaires est à nouveau insuffisante

**Les travailleurs et travailleuses n'ont que très peu profité de la très bonne santé de l'économie suisse de ces dernières années. Pour Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et travailleuses, les négociations salariales de cet automne n'ont pas abouti à nouveau à des résultats suffisants. Pour la grande partie des travailleurs et travailleuses, les salaires nominaux 2020 augmenteront entre 0.5 et 1.5 pourcent. Cela suffira au mieux pour une modeste croissance de leurs salaires réels.**

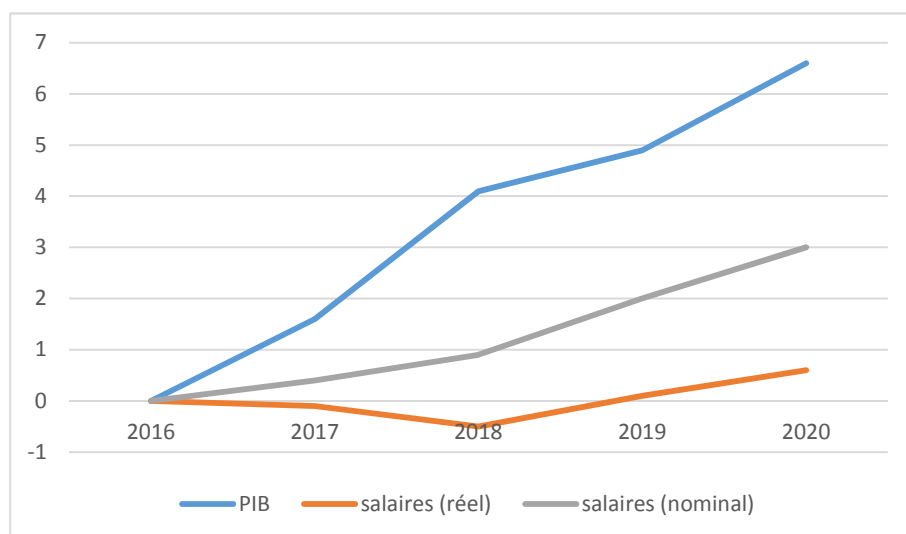
---

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

---

L'organisation faïtière Travail.Suisse et ses fédérations affiliées Syna et transfair ont entamé en août 2019 les négociations salariales 2020. Elles ont demandé des augmentations de salaire d'environ 2 pourcent du fait de la bonne santé de l'économie ces dernières années et des très modestes augmentations de salaire. Les résultats des négociations salariales sont nettement plus décevantes. Pour une grande partie des travailleurs et travailleuses, les salaires augmenteront en 2020 entre 0.5 et 1.5 pourcent. Mais les augmentations dépassant nettement 1 pourcent sont rares. Il est néanmoins satisfaisant qu'il y ait, contrairement aux années passées, moins de résultats nuls. Cela est cependant insuffisant au vu de l'évolution économique des années passées. Avec une croissance de 1.6 pourcent en 2017, 2.5 pourcent en 2018 et prévue à 0.8 pourcent pour 2019 et 1.7 pourcent pour 2020, l'économie suisse a très bien marché ces dernières années et les perspectives sont bonnes. Le contraste avec l'évolution des salaires des travailleurs et travailleuses est ainsi d'autant plus désillusionnant (voir graphique 1).

## Graphique 1: croissance du PIB et évolution comparée des salaires depuis 2016 (cumulé en %)



Source: Croissance du PIB:: Office fédéral de la statistique, comptes nationaux (2017&2018) / Seco, prévisions conjoncturelles (2019&2020). Salaires: Office fédéral de la statistique, évolution des salaires (2017&2018), enquête sur les accords salariaux (2019) / Travail.Suisse, résultats des négociations salariales 2020. Calcul propre

Les travailleurs et travailleuses ont trop peu profité du boom économique des dernières années. Ils ont même dû accepter des pertes de salaires réels en 2017 et 2018 pour la première fois depuis 10 ans. Cette année aussi, le renchérissement a absorbé une part considérable des augmentations de salaire et les modestes résultats salariaux ne suffiront pas non plus cette année pour avoir véritablement des augmentations de salaires réels. Les cinq dernières années sont marquées par un écart croissant entre l'évolution économique et l'évolution des salaires. Pendant que l'économie a augmenté depuis 2016 de 6.6 pourcent (valeur cumulée), les salaires nominaux n'ont augmenté que de 3 pourcent. Pour les travailleurs et travailleuses, en raison du renchérissement, la croissance cumulée des salaires réels signifie en réalité une augmentation que de 0.6 pourcent.

L'évolution des primes des caisses-maladie n'est pas encore prise en considération à cet égard. S'il est vrai qu'elle est beaucoup plus modérée pour 2020 que lors des années passées, un compte-rendu de la « Sonntagszeitung » montre un doublement de ces primes depuis 2004. Le monitoring sur la réduction des primes individuelles RIP<sup>1</sup> de l'Office fédéral de la santé publique a montré que depuis 2011 la RIP n'arrive plus à suivre l'augmentation des primes. Ainsi, en raison des mesures d'économie dans les cantons, les dépenses pour les RIP, malgré la hausse des primes, ont stagné ou même reculé. Le monitoring montre aussi clairement que les bénéficiaires de RIP sans PC ou devant recourir à l'aide sociale sont particulièrement touchés par la charge croissante des primes. Il s'agit typiquement de travailleurs et travailleuses à bas revenus. La plupart des travailleurs et travailleuses n'auront ainsi qu'à peine plus d'argent pour leur budget malgré l'augmentation des salaires nominaux.

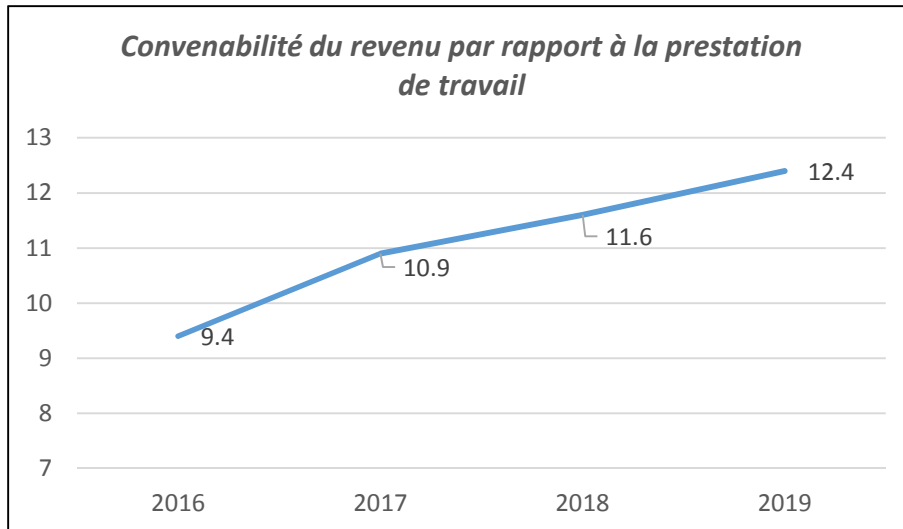
### La stagnation salariale renforce l'insatisfaction du revenu obtenu

Les modestes augmentations salariales des dernières années laissent des traces dans le sentiment de satisfaction des travailleurs et travailleuses. Ainsi le « Baromètre Conditions de travail » de Tra-

<sup>1</sup> Voir.Monitoring 2017. Effet de la réduction des primes

vail.Suisse montre ces dernières années une augmentation du nombre de ceux et celles qui considèrent que leur revenu n'est plus du tout adéquat (voir graphique 2). Si ce pourcentage était encore en 2016 de 9.4 pourcent, il a augmenté ces quatre dernières années à 12.4 pourcent.

**Graphique 2: modification de la satisfaction procurée par son revenu entre 2016-2019**

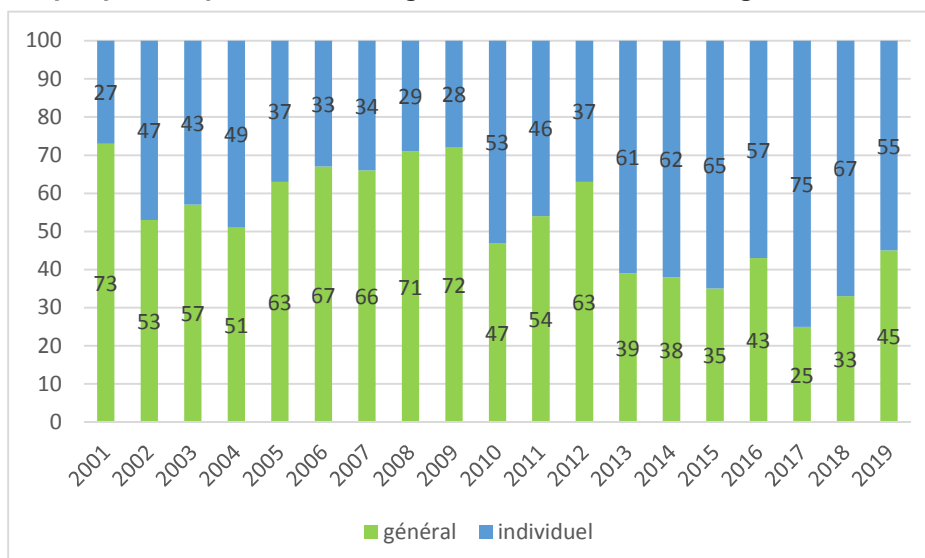


Source: Travail.Suisse, «Baromètre Conditions de travail» 2019

### Perte de pouvoir d'achat due à une répartition plus injuste des augmentations de salaire

La stagnation des salaires et la menace de la perte de pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses se voit renforcée par la politique de répartition pratiquée par les entreprises et les branches. Historiquement, la compensation du renchérissement, et donc du maintien du pouvoir d'achat, a été un standard de base pour tous les travailleurs et travailleuses. Les augmentations de salaire à titre individuel étaient très limitées. Mais ce rapport a fortement évolué, en particulier depuis 2013. Depuis lors, les augmentations de salaire ne sont plus que pour un tiers environ générales, la grande partie étant attribuée à titre individuel (voir graphique 3).

**Graphique 3: répartition des augmentations de salaire en générales et individuelles (en %)**



Source: OFS, enquête sur les accords salariaux; calcul propre

Certes, la part des augmentations générales de salaire a augmenté ces trois dernières années, mais la majeure partie est toujours distribuée à titre individuel, aussi dans les négociations salariales de cette année. Cela fait que de nombreux travailleurs et travailleuses ne bénéficient pas de certaines mesures et les augmentations de salaire sont moins transparentes et même arbitraires jusqu'à un certain point. C'est en particulier dans le secteur des services que l'on trouve presque exclusivement des mesures salariales individuelles. Pour une partie considérable des travailleurs et travailleuses, il manque ainsi une compensation du renchérissement et cela renforce le problème de la perte du pouvoir d'achat. Les exemples de Rehab Bâle (clinique de réadaptation), du domaine des EPFZ ou du secteur principal de la construction montrent que les négociations salariales 2020 peuvent prendre une autre tournure, avec de bonnes augmentations salariales pour tout le personnel. La persévérance à demander la compensation du renchérissement et des augmentations de salaire réels dans les négociations salariales paraît ainsi payer, au moins partiellement. A l'avenir aussi, le retour à des augmentations de salaires générales pour maintenir le pouvoir d'achat va continuer à gagner en importance.

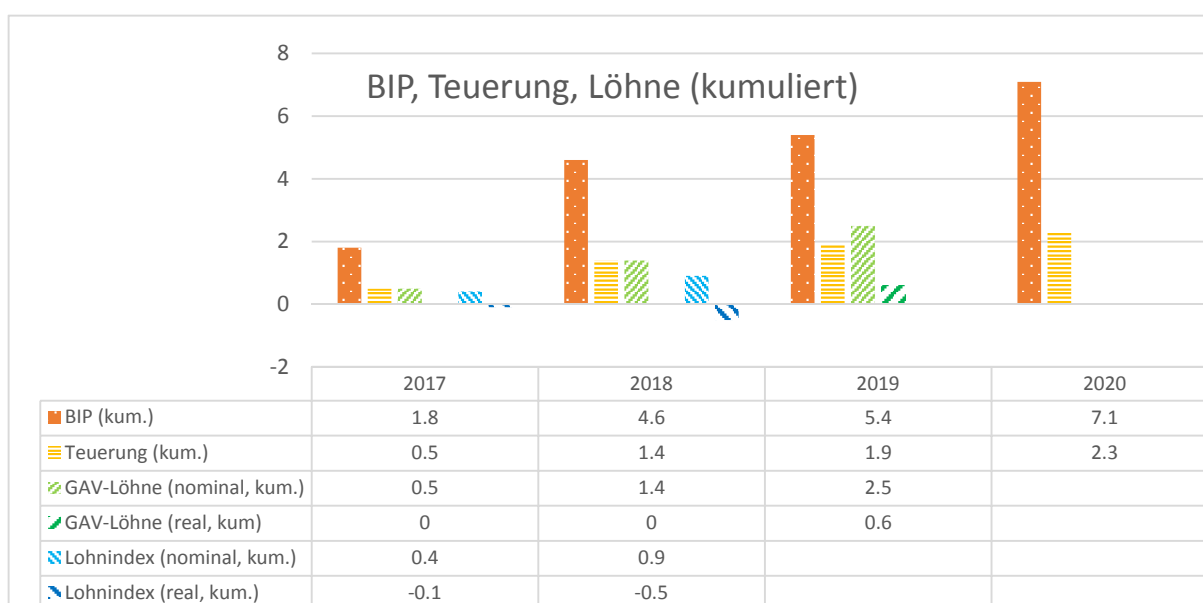
Un bilan mitigé

## Négociations salariales 2020 : Qui sont les gagnants et les perdants ?

***L'économie est en croissance et les prix augmentent mais les salaires, eux, ne décollent pas. Les résultats des accords salariaux 2020 sont meilleurs que ceux de l'année dernière, avec une augmentation nominale de 0,5 à 1,5 %, mais ils viennent aussi du fait que les travailleurs sont descendus dans la rue. Malgré cela, la déception est surtout due à la répartition individuelle, laissant souvent les femmes travaillant à temps partiel repartir les mains vides, et aussi aux accords salariaux insuffisants dans l'industrie MEM.***

Arno Kerst, Président de Syna

Les chiffres indicateurs<sup>1</sup> depuis 2017 sont sans équivoque : La croissance est solide et en moyenne de 1,7% par an. Le renchérissement évolue durant la même période de quatre ans en moyenne de 0,6% par an et réduit à néant les augmentations de salaire : Selon l'index salarial, les salaires réels s'amenuisent en raison du renchérissement enregistré durant les années 2017 et 2018. Et même les salaires négociés par les syndicats ont seulement augmenté modestement de 0.6 %, une fois déduit le renchérissement effectif sur trois ans



(2017-2019).

<sup>1</sup> PIB et renchérissement selon l'Office fédéral de la statistique (OfS) et Seco, pour 2019 et pour les pronostics de 2020 ; Évolution salariale (CCT) : OfS ; Synthèse : Syna

C'est sur la base de ces chiffres explicites que Syna a demandé au mois d'août des augmentations de salaire de 2 % et une répartition générale à tous les travailleurs. Les résultats des accords salariaux connus jusque-là (voir tableau en annexe) se situent entre 0.5 et 1.5 %. Compte tenu du retard à combler, ces résultats ne sont pas convaincants dans l'ensemble.

En tant que syndicat couvrant toutes les branches, Syna négocie dans le secteur de l'artisanat, des services et de l'industrie. Les résultats des négociations donnent une image contrastée : Nous constatons des évolutions positives et négatives et nous nommons les gagnants ainsi que les perdants de cet automne salarial.

### **La mobilisation a un impact sur le porte-monnaie !**

- L'année dernière, les travailleurs du bâtiment ont organisé de nombreuses actions de protestation en réclamant une nouvelle CCT et une augmentation salariale après quatre ans de gel des salaires. Cet automne, les employés du secteur de la santé ont protesté dans le canton de Vaud. Et ils ont même menacé de faire grève, car ils réclamaient une classification équitable des salaires. Dans les deux cas, la mobilisation des employés a porté ses fruits. Les travailleurs du bâtiment ont obtenu (comme l'année dernière) CHF 80.- (env. 1,4%) d'augmentation salariale. Dans le canton de Vaud, l'État et les employeurs ont transigé : ils ont rectifié la classification salariale et financent avec 20 millions de francs supplémentaires des augmentations salariales significatives.

Syna incarne un partenariat social constructif et une recherche de solution à la table des négociations. Cependant, après des années de retenues, il faut visiblement rappeler à certains employeurs par des actions de protestation que leurs employés attendent des salaires équitables, une participation à la réussite de l'entreprise et une compensation du renchérissement permanent.

- Cet automne salarial a aussi été l'occasion de relever à nouveau de nombreux salaires minima (Industrie textile, nettoyage et diverses branches de l'artisanat), ce qui a un triple impact positif : Pour beaucoup de travailleurs des branches à bas salaires, relever les salaires minima signifie une augmentation identique de leur salaire effectif. Qui plus est, des salaires plus élevés à l'embauche augmentent l'attrait de la branche ainsi que la pression pour procéder également à un relèvement des salaires effectifs.

### **Répartition salariale individuelle : injustice, aussi et surtout pour les femmes**

- Même si la tendance est légèrement à la baisse, beaucoup d'augmentations salariales sont encore réparties de manière individuelle.<sup>2</sup> C'est surtout dans le secteur des services (2019 : 78 % individuelle et 22 % générale) que la tendance n'a pas pu être enrayerée non plus pour 2020. A côté du commerce de détail, on est frappé par les résultats négatifs dans le secteur de la santé, mais aussi dans les branches de l'industrie. Des répartitions salariales individuelles répétées au cours des ans, cela signifie des gels de salaires pour un grand nombre de travailleurs, quel que soit le niveau d'augmentation des prix, des primes de caisse-maladie et des loyers.

---

<sup>2</sup> Répartition des accords salariaux des CCT **2017** : 75 % individuelle, 25 % générale / **2018** : 67 % individuelle, 33 % générale / **2019** : 55 % individuelle, 45 % générale ; Chiffres OfS; Synthèse : Syna



C'est surtout dans l'artisanat que les accords salariaux individuels sont souvent liés à une répartition salariale complètement arbitraire. Car sans système salarial et sans règles claires de répartition, les augmentations salariales se font de manière arbitraire et sans aucune transparence.

- C'est aussi pour cette raison que les femmes ne peuvent pas être satisfaites de cet automne salarial. 60 % d'entre elles travaillent à temps partiel. C'est précisément quand il y a des répartitions salariales individuelles que Syna constate que les employés à temps partiel repartent très souvent les mains vides. Traditionnellement, ce sont les collaborateurs masculins travaillant à temps plein comme cadres à qui profitent la répartition salariale individuelle. A notre connaissance, seule la Coop a pris des mesures salariales spécifiques pour les femmes. Syna est, en plus, sceptique concernant les analyses sur l'égalité des salaires qui seront effectuées à partir de l'année prochaine (pour les grandes entreprises à partir de 100 collaborateurs). Vont-elles vraiment avoir un impact positif sur tous les salaires des femmes ?

### 😊 Moins d'années avec des gels de salaires

- Avec 1 à 1,5 % d'augmentation, les accords salariaux des secteurs des services et de l'artisanat sont légèrement plus élevés que l'année précédente. Il n'y a presque aucun gel de salaires dans ces secteurs.
- Le relèvement des salaires minima de 2 à 3 % dans le nettoyage et l'industrie du textile est une satisfaction. Pour beaucoup de travailleurs dans cette branche habituée aux bas salaires, cela signifie plus d'argent dans le porte-monnaie.
- Pour la deuxième fois consécutive, les travailleurs du secteur de la construction vont percevoir CHF 80.- de plus de salaire. Cela est nécessaire, car les salaires n'ont pas été augmentés entre 2015 à 2018.
- Différentes branches de l'artisanat en Suisse allemande affichent également des augmentations significatives de salaires : La menuiserie et l'industrie du meuble chacune 1.5 % en plus (dont la moitié en augmentation générale). Dans la construction en bois, le tableau des salaires a été relevé de 1,5 % également et les installateurs électriques et de télécommunication perçoivent CHF 100.- de plus et en supplément la compensation du renchérissement.

### 😞 Toujours la même chanson dans l'industrie MEM

- L'automne salarial affiche des résultats amers pour les employés des magasins de stations-service. Aucune augmentation des salaires pour la deuxième fois consécutive.
- Il faut reconnaître pour l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), que la situation sur le marché des devises constitue un vrai défi à relever et celle des commandes n'est pas optimale. Malgré tout, les résultats des accords salariaux connus jusque-là, avec une faible augmentation se situant entre 0,5 et 1 %, ne sont pas convaincants. Depuis bientôt une dizaine d'années, voilà comment sont traités les travailleurs dans l'industrie MEM : Souvent, il n'y a rien du tout, parfois des versements uniques. Et quand la masse salariale est augmentée, la répartition est faite de manière individuelle. Une politique salariale progressiste et motivante, dans une branche qui se plaint de la pénurie de personnel qualifié et qui se qualifie d'innovante ressemble définitivement à autre chose que cela !

- Travailler dans la restauration signifie la plupart du temps, avoir des horaires de travail rallongés et irréguliers et une pression de travail élevée. Il serait donc d'autant plus motivant et urgent d'avoir de bonnes conditions de travail et de bons salaires. Pendant que l'association patronale GastroSuisse boycotte en ce moment, de manière totalement incompréhensible, les négociations de la CCT, aucune entente sur les salaires n'a pu être trouvée non plus cet été. Pour cette raison, Syna a sollicité avec les partenaires sociaux un arbitrage et espère qu'il veillera à ce qu'il y ait de meilleurs salaires dans les branches habituées à des bas salaires.

**Pour de plus amples renseignements :**

Arno Kerst, Président de Syna, tél. : 079 598 67 70, [arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch)

Pages suivantes : Accords salariaux selon les secteurs et les branches

## Accords salariaux 2020



Branche / Entreprise	Augmentation effective	Salaire minimum	Divers
<b>PRESTATION DE SERVICE</b>			
<b>Commerce de détail</b>			
Coop	1,0 % individuelle	-	0,75 % selon performance, 0,25 % pour l'égalité des salaires et travailleurs avec de l'ancienneté
Lidl	-	-	Négociations salariales du printemps 2020
Migros (Syna n'est pas partenaire CCT)	0,5-0,9 % individuelle	-	
Magasins des stations-service	-	-	Deuxième année consécutive de blocage des salaires
<b>Restauration</b>			
Restauration	-	-	Négociation en cours, résultat fin mars
<b>Produits alimentaires</b>			
Boulangeries	-	1 %, exclusivement pour le personnel formé, pas pour le personnel sans formation	
Fenaco	1,1 % individuelle	-	
<b>Secteur de la santé</b>			
<b>Argovie</b>			
Hôpital cantonal d'Argovie	1,0 % individuelle	-	
Hôpital cantonal de Baden	1,0 % individuelle	-	
Services psychiatriques	1,0% individuelle	-	
<b>Bâle-Campagne</b>			
Hôpital cantonal	0,6% individuelle	-	
Psychiatrie	1,0 % (0,4% générale, 0,6% individuelle)	-	
<b>Bâle-Ville</b>			
Hôpital universitaire	0,7% individuelle	-	
Psychiatrie universitaire	0,7 % individuelle, 0,14 % prime de performance	-	
Hôpital Felix-Platter	0,5% individuelle	-	
Rehab de Bâle	1,0 % générale	-	

Branche / Entreprise	Augmentation effective	Salaire minimum	Divers
<b>Jura</b> Hôpital du Jura	-	-	En négociation
<b>Fribourg</b> Hôpital de Fribourg	-	-	Décision politique en décembre
<b>Neuchâtel</b> Hôpital, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile	1,2 % générale (dans le courant de 2020), 0,7–1,7 % pour changement de palier salarial (individuelle)	-	
<b>Thurgovie</b> Hôpital de Thurgovie (Spital Thur- gau AG)	0,8% individuelle	-	
<b>Vaud</b> Hôpital, EMS et soins à domicile	Augmentation de la somme salariale de CHF 20 millions pour les nouvelles clas- sifications dans le système salarial	-	
<b>Valais</b> Hôpital du Valais	-	-	En négociation
Hôpital Riviera-Chablais	2,0 % pour changement de palier sala- rial (individuelle)	-	
<b>Zoug</b> Hôpital cantonal de Zoug (Zug AG)	> 1 % individuelle	-	En négociation
VIVA AG Centres pour personnes âgées, Lucerne	1 % individuelle	-	
<b>Nettoyage</b>			
Nettoyage Suisse romande	-	0,2–0,8 %	
Nettoyage Suisse allemande	-	2,0–3,0 %, selon CCT	
<b>INDUSTRIE</b>			
<b>Industrie chimique et pharmaceutique</b>			
Airex, Sins AG	-	-	En négociation
BASF	-	-	En négociation

Branche / Entreprise	Augmentation effective	Salaire minimum	Divers
DSM Nutritional, Sisseln AG	-	-	En négociation
DSM, Lalden	-	-	En négociation
EMS Chemie	-	-	Négociations salariales mars/avril 2020
Ineos, Sins AG	-	-	En négociation
Lonza	-	-	En négociation
Novartis	-	-	En négociation
Syngenta, Monthey	-	-	En négociation
<b>Industrie électrique et énergétique</b>			
Groupe e, Fribourg	1,2 % individuelle	-	1 jour de vacances supplémentaire pour 2020
<b>Industrie MEM</b>			
CCT Industrie MEM	-	Augmentation de CHF 30.- par mois dans la région C (Arc jurassien et Tessin), selon CCT	
Georg Fischer (sites de Nidau BE et de Luterbach SO)	0,5 % individuelle	-	
Hamilton, Bonaduz	1,3 % individuelle	-	
JNJ Automation	CHF 100.-	-	
MAN Energy Solutions	0,5 % générale, 0,7 % individuelle	-	
Scintilla , St. Niklaus VS	0,75 % individuelle	-	
Utilis AG	0,6 % individuelle	-	
<b>Industrie textile</b>			
SWISSMODE	-	-	En négociation
Schöller Textil AG	-	-	Négociations salariales en février 2020
Swisstextile	-	CHF 100.-	
USMM (Union Suisse des Métiers de la Mode )	Recommandation 0,8 %	0,8 %	
<b>Industrie horlogère et microtechnique</b>			
Industrie horlogère Suisse romande et Tessin	Compensation du renchérissement CHF 16.- ou 0,3 %, selon CCT	-	En négociation
Patek Philippe	Générale de CHF 25.- (dont CHF 16.- compensation du renchérissement selon CCT de la branche)	-	
Industrie horlogère Suisse allemande	Compensation du renchérissement CHF 16.- ou 0,3 %, selon CCT,	-	En négociations,

Branche / Entreprise	Augmentation effective	Salaire minimum	Divers
	Recommandation supplémentaire 0,4 % individuelle		l'offre des partenaires sociaux des travailleurs a été rejetée
<b>Autres</b>			
Sika	1,0 % individuelle	-	
<b>ARTISANAT</b>			
<b>Secteur principal de la construction</b>			
Secteur principal de la construction au niveau national	CHF 80.- ou env. 1,4 % générale	CHF 80.- ou env. 1,8 %	
<b>Secteur du second œuvre</b>			
Secteur du second œuvre de Suisse romande	Compensation du renchérissement 0,3 %, automatique selon CCT	-	
Industrie des produits en béton	-	-	En négociation
Secteur de la carrosserie	-	Auxiliaires CHF 50.- AFP CHF 75.- CFC CHF 100.-	
Installation électrique et de télécommunication	CHF 100.- générale plus compensation du renchérissement	-	
Enveloppe du bâtiment	CHF 20.- générale CHF 20.- individuelle	1,0 %	
Technologie du bâtiment	1,0 % individuelle	-	
Montage d'échafaudage	-	-	En négociation
Construction en bois	1,5 % générale, selon tableau salarial CCT	1,8-2,8 % générale, selon tableau salarial CCT	
Industrie du bois	-	-	Négociation salariale en janvier 2020
Branche de la plâtrerie et de la peinture	-	-	En négociation
Marbre et granit	Allocation unique CHF 480.- pour 2020	CHF 30.-	
Construction métallique	1,0 % individuelle	-	
Industrie du meuble	0,75 % générale 0,75 % individuelle	-	
Fabrication d'orgue	-	-	En négociation

<b>Branche / Entreprise</b>	<b>Augmentation effective</b>	<b>Salaire minimum</b>	<b>Divers</b>
Branche des menuisiers	0,75 % générale 0,75 % individuelle	1,5 %	
Tuilerie-Briqueteries	CHF 30.- générale	CHF 30.-	
Carrelage et poêlerie-fumisterie	0,5 % générale	-	

Berne, le 16 décembre 2019

Conférence de presse Travail.Suisse – Albane Bochatay, collaboratrice scientifique, transfair  
Seul le texte prononcé fait foi.

## **UNE PRESSION CROISSANTE SUR LE SERVICE PUBLIC, DES RÉSULTATS SALARIAUX MITIGÉS**

**La pression économique et politique persiste sur le service public au niveau de son financement. La charge qui repose sur les épaules des collaborateurs du secteur public doit être notamment compensée par des mesures salariales décentes. Les restructurations et la réduction des coûts du personnel ne sont pas une stratégie fiable. Alors que le contexte économique 2019 est florissant, transfair revendique des mesures salariales réelles et générales. Les résultats salariaux conclus jusqu'ici laissent un sentiment mitigé.**

Les résultats des discussions salariales est signe de la diversité des branches au sein desquelles évolue transfair – le syndicat du service public. Alors que certains résultats peuvent être qualifiés de positifs, d'autres déçoivent les attentes des collaborateurs. Etant donné que les négociations salariales n'ont pas débuté ou ne sont pas terminées au sein de deux des branches de transfair, il est épineux de faire une analyse définitive des résultats 2020. Des tendances sont quand même visibles.

transfair tente de contrecarrer la tendance aux augmentations salariales individuelles et d'obtenir des mesures réelles et générales. Réelles car le pouvoir d'achat du personnel doit augmenter. Générales car ces mesures font participer le personnel dans son ensemble au succès de l'entreprise. Pour le moment, malgré quelques exceptions, il est regrettable que la norme reste les mesures individuelles. Surtout lorsque les réorganisations et la réduction des coûts au sein du service public suivent leurs cours. Entre autres, le développement de l'armée « DEVA » au sein de l'administration publique et le projet « Papillon » chez CarPostal. Avec l'avènement de la digitalisation, les formes de travail sont en profonde mutation. La question de la continuité de certaines professions du secteur public, voire de leur disparition se pose. Les partenaires sociaux de transfair doivent assurer l'employabilité de leur personnel soumis à une insécurité croissante. En parallèle, le syndicat tente de trouver des solutions satisfaisantes avec ses partenaires sociaux pour le financement des caisses de pension mises à mal par les baisses des taux de conversion et le niveau bas des taux d'intérêt offerts sur les marchés financiers.

Les signes venant de l'économie suisse sont positifs. Le renchérissement 2019 est évalué à 0,5 pourcent et la croissance du PIB à 0,8 pourcent (la croissance du PIB 2020 est estimée à 1,7 pourcent). Les primes de l'assurance maladie de base ont augmenté de 1,1 pourcent en 2019. transfair insiste auprès de ses partenaires sociaux pour que ce paramètre soit pris en compte lors des discussions salariales.

### **Communication : le personnel mérite de la reconnaissance**

Chez Swisscom, les discussions salariales ont débuté début décembre 2019. transfair demande 1,5 pourcent d'augmentation de la masse salariale.



Swisscom peut compter sur un personnel de qualité dont les prestations permettent à l'entreprise d'atteindre des performances durables : sur les trois premiers trimestres 2019, l'entreprise affiche un chiffre d'affaires net de plus de 8 milliards de francs et un bénéfice net de plus de 1.1 milliard de francs. En contrepartie, ce personnel est en droit d'attendre un signe clair de reconnaissance et des mesures générales et réelles pour 2020.

Les termes « réorganisation » et « externalisation » sont devenus langage courant chez Swisscom. Le passage d'env. 1000 collaborateurs de chez Customer Field Services (Swisscom) chez cablex est accompagné de près par transfair. Dans les objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour les entreprises proches de la Confédération, il est demandé aux entreprises de rester attractives sur le marché de l'emploi, notamment afin d'attirer les talents en leur sein. Au fil des ans, les restructurations qui touchent plusieurs milliers de collaborateurs vont à l'encontre de cet objectif. La pression exercée sur les collaborateurs ainsi que l'insécurité dans laquelle ils évoluent justifie des mesures salariales générales et réelles.

#### **Poste/Logistique : les résultats seront connus en 2020**

La pression croissante exercée sur le personnel de la Poste augmente. Chez PostLogistics SA par exemple, l'augmentation du volume des colis met les employés à rude épreuve. Les heures de travail supplémentaires effectuées ainsi que les besoins en flexibilité accrus de la Poste nuisent aux collaborateurs et reflètent un environnement de travail exigeant. Il est temps de récompenser le personnel.

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 2019. La Poste CH SA présentera à nouveau des très bons résultats. transfair revendique l'augmentation des bandes salariales à la hauteur du renchérissement 2019. Le travail de qualité fourni par le personnel doit en outre être récompensé par des mesures générales et réelles. Pour transfair, la question du rendement du capital épargné 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. Le système de la matrice salariale implémenté en 2018 a fait ses preuves, notamment dans la remise à niveau des salaires entre hommes et femmes. transfair souhaite garder ce système de distribution basé sur une partie obligatoire (générale) et une partie individuelle.

Actuellement, transfair négocie la nouvelle CCT Poste CH SA. La planification du temps de travail (temps partiels), la compatibilité réussie entre vie privée et vie professionnelle et le perfectionnement des collaborateurs sont des thèmes centraux des négociations. transfair veut que la prise en compte de l'augmentation des primes maladies dans les négociations salariales soit un automatisme. Au printemps 2020, les CCT PostFinance SA et CarPostal SA seront renégociées.

#### **Transports publics : des résultats nuancés**

Les mesures prévues dès 2016 dans le cadre paquet de stabilisation de la caisse de pensions CFF sont à nouveau valables pour l'année 2020. Comme le renchérissement annuel 2018 ne dépasse pas 1,2 pourcent, il est renoncé aux négociations salariales. Depuis 2016 et jusqu'en 2020, 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. Les collaborateurs issus des deux plages salariales les plus basses en profitent.

La valse aux mesures individuelles qui dure depuis plusieurs années au niveau des entreprises de transport régionaux est nuancée cette année par quelques bons exemples d'augmentations générales. Du côté des TMR, le personnel recevra une augmentation générale prometteuse de 1,8 pourcent en 2020. transfair relève également le résultat obtenu aux BLS : l'entreprise accorde 0,5 pourcent général en guise de compensation du renchérissement ainsi qu'une prime unique pour les collaborateurs soumis à la CCT, calculée en fonction du degré d'activité. Avec ce système, les employés travaillant à 100 pourcent recevront au maximum la somme de 1100 CHF. Un collaborateur à temps plein au revenu annuel de 80'000 CHF recevra 400 CHF d'augmentation générale (0.5 pourcent) et 700 CHF de prime unique (total 1100 CHF). Ce résultat est important car la dernière augmentation générale chez les BLS remonte à 2012. Les BLS accordent également 1,1 pourcent d'augmentation individuelle dans le cadre la progression salariale.

Les augmentations générales ne sont de loin pas encore la norme au niveau des entreprises de transport régionaux. Chez les RhB notamment, 1 pourcent de la somme salariale sera utilisée pour des mesures individuelles. Securitrans accordera en 2020 0.9 pourcent d'augmentation salariale individuelle. Le MGB accordera 0.8 pourcent individuel.

#### **Administration publique : un compromis satisfaisant**

En 2020, les collaborateurs de la Confédération recevront une augmentation de salaire générale de 1 pourcent. Outre la compensation au renchérissement, le personnel fédéral recevra donc une augmentation réelle de 0,5 pourcent. transfair avait demandé 2 pourcent d'augmentation salariale générale au vu des excellents comptes que la Confédération a présenté pour 2018, affichant un excédent de 2,9 milliards de francs. La revendication initiale de transfair était donc justifiée. Mais le syndicat en est conscient : ce qui pouvait être possible a été atteint pour 2020.

Cette augmentation de salaire réelle est plus que méritée. En effet, l'évolution salariale est à la traîne à Confédération. Cela fait des années que les mesures salariales générales de ce domaine sont inférieures à celles de l'économie privée. Il était donc grand temps que les salaires augmentent en termes réels. Les projections pour 2019 prévoient en outre un excédent d'1 milliard de francs. Avec un excédent prévisionnel de 0,5 milliard de francs, le budget 2020 devrait aussi être positif. Même si transfair a obtenu le meilleur résultat possible, le syndicat estime qu'il y avait de la place pour une augmentation plus importante au vu des maigres développements salariaux accordés par la Confédération dans les dernières années.

Du côté des EPF, les revendications pour 2020 étaient similaires à celles de la Confédération. Le Conseil des EPF a également garanti au personnel du domaine des EPF 1 pourcent d'augmentation générale. Outre la compensation au renchérissement, les collaborateurs recevront donc une augmentation réelle de 0,5 pourcent.

#### **Pour toutes informations complémentaires :**

Albane Bochatay, collaboratrice scientifique transfair, 079 234 70 17.

<u>Branche / Entreprise</u>	<u>Résultat effectif</u>	<u>Salaire min.</u>	<u>Divers</u>
<b>Communication</b>			
Swisscom	Négociations en cours		
Cablex SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
localsearch	Négociations en cours		
Branche infrastructure de réseau	Négociations en cours		
<b>Poste/Logistique</b>			
Post CH SA	Négociations en cours		
IMS SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
CarPostal Suisse SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu		
PostFinance SA	Négociations en cours		
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		
<b>Transports publics</b>			
Remontées mécaniques du Valais	Pas encore de résultat		Pas de négociation ; sera décidé par le Conseil d'Etat VS
BLS	1,1% individuel pour la progression salariale, 0,5% général, prime unique de 1100 CHF (Ex. 80'000 de salaire annuel = 0,5% général 400 CHF plus 700 CHF de prime unique)		
CJ (Chemin de fer Jura)	Négociations en cours		
login	Pas encore de résultat		Négociation d'augmentations salariales générales seulement si renchérissement de plus de 1,2%
MGB	0,8% individuel pour la progression salariale		L'indemnité pour le piquet sera augmentée de 270 CHF à 440 CHF /semaine et tous les collaborateurs recevront désormais une contribution pour leur

			téléphone portable.
<b>RhB</b>	Env. 1% de la somme salariale pour des mesures individuelles, utilisés pour la progression salariale selon la convention d'entreprise		
<b>Securitrans Public Transport Security SA</b>	0,9 % individuel		
<b>CFF/CFF Cargo</b>	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 2019 mis à disposition
<b>CFF Cargo International SA</b>	Négociations en cours		
<b>SOB</b>	Négociations en cours		
<b>SZU</b>	Négociations en cours		
<b>Thurbo SA</b>	Négociations en cours		
<b>TILO SA</b>	Prime unique de 1000 CHF, au pro rata du taux d'occupation		
<b>TMR</b>	Augmentation générale des salaires de 1,8% Application des mécanismes salariaux prévus par le règlement d'entreprise (échelons et classe)		
<b>TPF</b>	Pas d'augmentation salariale		Pas de négociations salariales jusqu'en 2020
<b>TPG</b>	Négociations en cours		
<b>TPL</b>	Négociations en cours		
<b>zb</b>	Négociations en cours		
<b>Administration publique</b>			
Administration fédérale	1% général		
EPF	1% général, 1,2% individuel		Les 1,2% individuel sont dans le cadre du nouveau système salarial
PUBLICA	Pas encore de résultat		
Swissmedic	1,3% individuel		