

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

Berne, le 21 décembre 2020 / Communiqué de presse

Salaires 2021 : la crise du coronavirus exerce une pression massive sur les revenus

Le chômage, le chômage partiel avec des revenus réduits et pratiquement pas d'augmentations des salaires : la crise du coronavirus exerce une pression massive sur les revenus. A part quelques accords salariaux modérément positifs, de nombreux salarié-e-s n'auront aucune augmentation salariale cette année. Cela est en partie compréhensible, mais la crise est souvent utilisée à mauvais escient comme prétexte. Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, et ses fédérations affiliées Syna et transfair, exigent que la crise du coronavirus ne se fasse pas sur le dos des salarié-e-s.

L'évolution économique positive avant la crise du coronavirus et la stagnation des salaires de ces dernières années requéraient une hausse des salaires en 2021 : un gel général des salaires n'a pas lieu d'être et la crise du coronavirus ne doit pas être utilisée à mauvais escient comme excuse pour ne pas augmenter les salaires. Mais l'année de la pandémie a un impact négatif : là où il y a des augmentations des salaires, elles sont à peine supérieures à un pour cent et sont surtout attribuées de manière individuelle plutôt que générale.

Pas d'augmentations salariales nuisent à l'économie

Pas d'augmentations salariales n'est ni judicieux, ni nécessaire car cela impacte la consommation des salarié-e-s, freine la croissance économique et prolonge inutilement la crise économique. "Ces dernières années, les salarié-e-s ont dû renoncer à leur part à la croissance économique, et les modestes augmentations de salaire ont été absorbées par l'inflation", explique Gabriel Fischer, responsable de la politique économique à Travail.Suisse. "Les salaires ont stagné en termes réels avant la crise du coronavirus, malgré la bonne santé de l'économie." Il est évident qu'en cette année de pandémie, on ne s'attend pas à un bond en avant des salaires. Pourtant, certaines branches où les carnets de commande sont bien remplis, comme dans la construction, n'accordent aucune augmentation salariale. "Le coronavirus est utilisé comme excuse pour refuser une augmentation de salaire. Le sommet de l'audace a été atteint par les entrepreneurs : ils ont exigé une réduction de salaire de 0,7 pour cent", explique Arno Kerst, président du syndicat interprofessionnel Syna. Il convient de souligner l'engagement extraordinaire du service public pendant la crise du coronavirus. "Le postier ou la postière, le conseiller ou la conseillère à la clientèle, l'employé-e de Swisscom ou le corps des gardes-frontières - tous ont fait leur part. Les employé-e-s de la fonction publique doivent recevoir la reconnaissance nécessaire, également sous forme d'augmentations de salaire", déclare Greta Gysin, coprésidente du syndicat transfair.

L'inflation est sous-estimée

Hormis quelques exceptions dans le secteur des services ou des transports publics, de nombreux salarié-e-s ne recevront pas de signal positif du front salarial dans l'année à venir. L'un des arguments contre les augmentations de salaires était l'inflation négative (prévue à -0,7 %). Cela s'explique par le fait que ce sont surtout les biens qui étaient moins demandés en raison du coronavirus qui sont devenus moins chers - par exemple

l'essence ou les voyages en avion. "Cependant, les biens très demandés, comme les denrées alimentaires ou les bicyclettes, sont devenus plus chers", déclare M. Fischer, en référence à un bulletin du KOF. "L'inflation Covid" n'est qu'environ la moitié de la baisse indiquée par l'indice national des prix à la consommation. "En outre, le portemonnaie des salarié-e-s est grevé par de nouvelles dépenses pour les masques d'hygiène ou les désinfectants, par exemple. Si l'on tient compte du fait qu'à certains moments cette année, jusqu'à un tiers des salarié-e-s étaient au chômage partiel et ne recevaient donc que 80 % de leur salaire normal, il est clair que les revenus ont subi une forte pression", ajoute Gabriel Fischer.

Les femmes perdent à nouveau

Sans surprise, l'enquête complémentaire corona du "[Baromètre Conditions de travail](#)" montre une augmentation du stress dans les professions avec une proportion typiquement élevée de femmes, comme les soins de santé. Les employé-e-s de ce secteur travaillaient déjà à la limite avant la crise du coronavirus - mot-clé : pénurie de main-d'oeuvre qualifiée - avec en plus en 2020, le fardeau supplémentaire de la crise du coronavirus. "Les adaptations salariales connues à ce jour sont d'un montant insuffisant et servent principalement à des ajustements structurels et à des augmentations de salaire individuelles. C'est une preuve d'incapacité et une énorme déception pour toutes les héroïnes et tous les héros des hôpitaux, qui seront à nouveau exposés à d'énormes charges pendant la période des fêtes", déclare Arno Kerst.

Coronavirus : pas sur le dos des salarié-e-s !

Afin d'éviter que la crise du coronavirus ne soit trop lourdement gérée sur le dos des salarié-e-s, Travail.Suisse, Syna et transfair formulent les demandes suivantes :

- **Augmenter les salaires même en cette période de pandémie** : dans les entreprises et les branches où les négociations salariales pour 2021 n'ont pas encore été conclues, il est impératif de procéder à des augmentations générales des salaires - même si ce n'est qu'à une échelle modeste. C'est la seule façon de stimuler le pouvoir d'achat et la consommation.
- **Préserver les emplois, augmenter la rémunération du chômage partiel, empêcher l'arrivée en fin de droits** : les licenciements doivent être évités, l'accès au chômage partiel doit être encore facilité. La semaine dernière, le Conseil fédéral a décidé d'indemniser intégralement le chômage partiel pour des salaires allant jusqu'à 3470 francs et d'augmenter l'indemnité jusqu'à 4340 francs. Cette garantie de salaire peut certes aider les très bas salaires, par exemple dans la restauration, mais elle est fixée trop bas et ne suffit de loin pas à lutter efficacement contre les craintes existentielles des travailleurs et travailleuses. En outre, les indemnités journalières de l'assurance-chômage doivent être prolongées afin d'éviter inutilement l'arrivée en fin de droits.
- **Renforcer le service public** : les employé-e-s du service public ont prouvé leur importance. Le personnel infirmier a fait l'objet d'applaudissements nourris depuis les balcons pendant le confinement. Néanmoins, les prestations qu'il a fournies n'ont guère été reconnues sous la forme d'augmentations de salaires. Ce qu'il faut maintenant, c'est renoncer aux programmes d'économies et renforcer le service public.

➔ Résultats détaillés et gagnants et perdants du cycle de négociations salariales de cette année

Informations complémentaires :

- Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, Travail.Suisse, mobile : 076 412 30 53
- Arno Kerst, président du syndicat Syna, mobile : 079 598 67 70
- Greta Gysin, coprésidente de transfair, mobile : 079 409 33 10

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

Conférence de presse sur les résultats des négociations salariales 2020 / Berne, le 21 décembre 2020 / Texte du discours

Les salarié-e-s souffrent de la crise du coronavirus

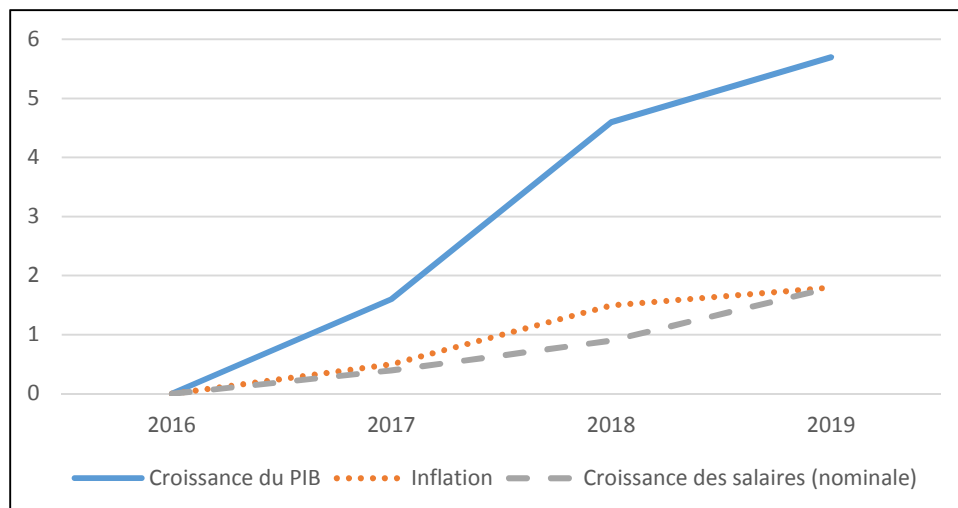
Suite à la crise du coronavirus, les négociations salariales se sont déroulées cette année dans des conditions particulièrement difficiles. Pour de nombreux salarié-e-s, malheureusement, les salaires n'augmenteront pas en 2021. Les craintes existentielles dues à des pertes d'emploi imminentes ou déjà subies ou à des pertes de revenus dues au chômage partiel aggravent leur situation. Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et travailleuses, appelle les responsables politiques à continuer de tout mettre en œuvre pour préserver les emplois et protéger le pouvoir d'achat des salarié-e-s.

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

L'organisation faïtière Travail.Suisse et ses fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union ont lancé le cycle de négociations salariales 2021 en août 2020. En raison de l'évolution économique positive avant la crise du coronavirus et de la stagnation des salaires de ces dernières années, la demande était claire : il ne faut en aucun cas adopter un gel général des salaires et ne pas utiliser la crise du coronavirus à mauvais escient comme excuse pour ne pas augmenter les salaires.

Un gel complet des salaires n'est ni judicieux ni nécessaire. Dans les branches qui ont traversé la crise du coronavirus sans grand préjudice, ou qui en ont même profité, une augmentation continue des salaires des salarié-e-s est appropriée et également nécessaire pour l'économie en tant que soutien à la consommation. Les salarié-e-s ont trop peu bénéficié de la croissance économique dans les années qui ont précédé l'apparition du coronavirus, il y a donc un certain besoin de rattrapage en termes de salaires. Alors que l'économie a progressé de 5,7 % depuis 2016, les salaires (en termes nominaux) n'ont augmenté que de 1,8 %, soit le même taux que l'inflation. Les modestes augmentations salariales ont donc été entièrement absorbées par l'inflation. Malgré la bonne conjoncture économique, les salaires des salarié-e-s ont stagné en termes réels au cours des quatre années précédant la crise du coronavirus (cf. **figure 1**).

Figure 1 : Évolution de l'économie, de l'inflation et des salaires (cumul 2016-2019, en %)



Source : OFS, comptes nationaux ; LIK ; indice des salaires (présentation propre)

Des augmentations salariales peu nombreuses et très modestes

En dehors de quelques accords salariaux positifs, notamment dans le secteur des services et des transports publics, de nombreux salarié-e-s n'auront aucune augmentation salariale cette année. Si certains de ces gels des salaires sont compréhensibles du fait qu'ils ont été gravement touchés par la pandémie de coronavirus - comme dans l'hôtellerie et la restauration, l'administration fédérale ou certaines branches de l'industrie - dans l'artisanat et le secteur de la construction, la crise a été utilisée à mauvais escient comme prétexte pour ne pas augmenter les salaires (cf. discours de Syna et de transfair). On a souvent utilisé l'inflation négative comme argument supplémentaire contre les augmentations de salaires dans les négociations. La prévision d'inflation de l'Office fédéral des statistiques pour 2020 est, il est vrai, clairement négative, à -0,7 %. Toutefois, cela est dû en grande partie au fait que ce sont principalement les biens qui n'étaient pas très demandés pendant la pandémie, comme l'essence ou les voyages aériens, qui sont devenus moins chers. Les biens très demandés pendant la pandémie, tels que la nourriture ou les vélos, sont devenus plus chers. Le fait que l'évolution de la consommation sous-estime l'inflation est également confirmé par une étude du KOF¹. Elle montre que l'"inflation Covid" n'a diminué que de moitié environ par rapport à l'indice national des prix à la consommation. En outre, il faut consentir à de nouvelles dépenses, par exemple pour les masques d'hygiène ou les désinfectants.

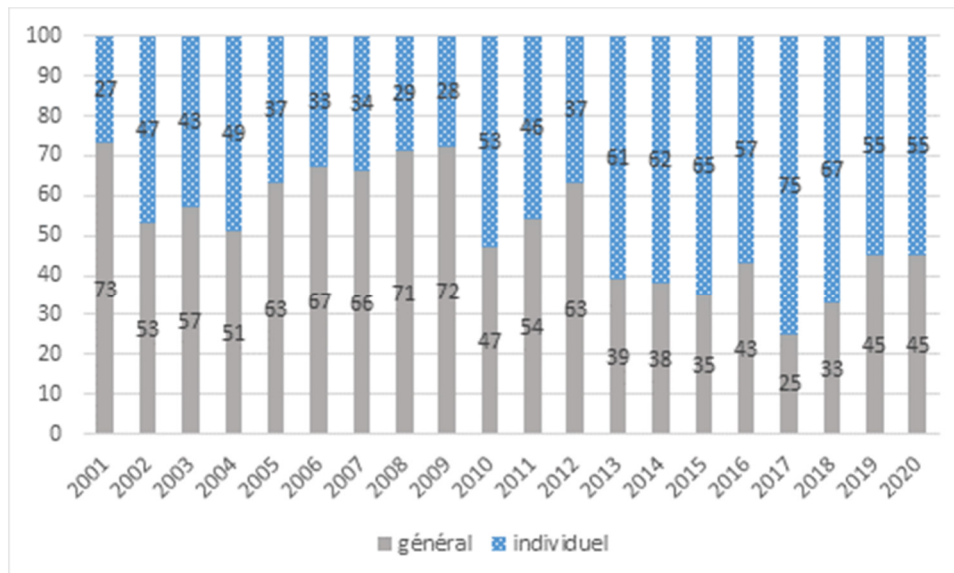
A nouveau moins d'augmentations générales des salaires en raison de la pandémie

Historiquement, les augmentations salariales générales visant à maintenir le pouvoir d'achat et la participation de tous les salarié-e-s au développement de la marche des entreprises étaient la norme pour l'essentiel et les augmentations salariales individuelles plutôt l'exception. Ce ratio a considérablement changé, en particulier depuis 2013. Depuis lors, seul un tiers environ des mesures salariales ont profité à l'ensemble des salarié-e-s sous la forme d'augmentations générales des salaires, alors que la majorité des augmentations de salaires ont été versées individuellement. Ainsi, de loin pas tous les salarié-e-s peuvent bénéficier d'une quelconque mesure salariale et les augmentations de salaires

¹ Cf. le bulletin du KOF - n° 146, décembre 2020

sont accordées avec peu de transparence et, dans une certaine mesure, de manière arbitraire. L'insistance des syndicats pour les augmentations générales des salaires lors des négociations salariales des trois dernières années a été couronnée de succès, dans la mesure où la proportion des augmentations générales des salaires a cru régulièrement de 2017 à 2020 (cf. figure 2).

Figure 2 : Répartition des augmentations de salaires entre les mesures générales et individuelles (en %)



Source : OFS, résultats salariaux des CCT ; présentation propre

La crise du coronavirus a fortement ralenti les efforts pour revenir à des augmentations générales des salaires afin de maintenir le pouvoir d'achat des salarié-e-s. Lorsque l'on a obtenu des augmentations de salaire lors des négociations salariales, il s'agissait principalement de mesures individuelles (cf. textes de Syna et transfair).

Les femmes, grandes perdantes de la pandémie

Le fait que les salarié-e-s ont également été confrontés à des réalités très hétérogènes en termes de charge de travail est démontré de manière impressionnante par les premières évaluations de l'enquête complémentaire coronavirus dans le cadre du "**Baromètre Conditions de travail**"² de Travail.Suisse. En gros, les salarié-e-s peuvent être divisés en trois groupes. Le premier a été confronté à une charge de travail plus forte, le second moins forte et le dernier égale à celle d'avant la crise du coronavirus. Il n'est pas surprenant de constater une augmentation de la charge de travail dans les professions qui comptent généralement une forte proportion de femmes, comme le commerce de détail, le social et les soins infirmiers. Au printemps, on remerciait le personnel infirmier pour son engagement par des applaudissements depuis les balcons. Cet engagement est devenu une évidence au cours de l'été et cet automne en période de négociation salariale. Mais cela n'a en rien mené à une reconnaissance des performances sous forme d'augmentation des salaires.

² <https://www.travailsuisse.ch/de/barometer>

Le "**Baromètre³ Conditions de travail**" montre comment la crise du coronavirus a exacerbé l'inégalité des conditions de travail entre les sexes. Avant même l'apparition du coronavirus, les femmes jugeaient leurs conditions de travail de 1,6 à 1,8 points d'indice plus mauvaises que les hommes. Au cours de l'année Corona, cette différence a plus que doublé pour atteindre 3,3 à 3,8 points d'indice. Les changements sectoriels sont également frappants. Par exemple, les soins infirmiers et les professions sociales est le seul secteur dans lequel les conditions de travail sont jugées moins bonnes dans tous les domaines au cours de l'année du coronavirus que les années précédentes.

Afin d'éviter que ce soient les salarié-e-s qui doivent porter trop lourdement les conséquences de la crise, Travail.Suisse demande que l'on mette en œuvre le plus rapidement possible les mesures suivantes :

- **Les salaires doivent augmenter même dans la période du coronavirus** : les résultats des négociations salariales ont jusqu'à présent été très modestes. Une proportion considérable de travailleurs et travailleuses n'aura aucune augmentation de salaire cette année. Et en cas d'augmentations, elles n'ont guère dépassé un pour cent et ont été surtout de nature individuelle plutôt que générale. Dans un certain nombre d'entreprises ou de branches, les négociations ont été reportées en raison de la crise du coronavirus. Travail.Suisse demande aux employeurs d'augmenter les salaires dès que possible - même si ce n'est possible qu'à une échelle modeste. C'est la seule façon de renforcer le pouvoir d'achat et la consommation et de surmonter la crise économique plus rapidement après la pandémie.
- **Les emplois doivent être préservés** : la crise du coronavirus a déjà fait augmenter le nombre de chômeurs de près de 50 000 personnes. Le risque croissant de faillites dû à la crise actuelle met en danger d'autres emplois en Suisse. Travail.Suisse appelle les responsables politiques à faciliter davantage l'accès au chômage partiel, à mettre en œuvre rapidement les mesures de rigueur et à soutenir fortement les entreprises et les branches particulièrement touchées par la pandémie. Toutefois, les employeurs sont également invités à s'abstenir de licenciements prématurés et inutiles et, en particulier, d'optimiser les profits au détriment de l'emploi.
- **Compléter l'indemnisation du chômage partiel** : une proportion considérable de salarié-e-s sont encore en chômage partiel ou y sont à nouveau. Cela signifie généralement une réduction des revenus à 80 %. Cela crée une situation financière précaire et augmente le risque de pauvreté, en particulier pour les salarié-e-s des branches à bas salaires. Cela affaiblira la consommation sur le plan économique général, ce qui renforcera la crise économique. La garantie des salaires jusqu'à 3470 CHF et l'augmentation de l'indemnité de chômage partiel pour les salaires jusqu'à 4340 CHF, décidées lors de la dernière session parlementaire, constituent un pas important pour les revenus les plus bas, mais elles sont fixées trop bas et ne suffisent pas à combattre les craintes existentielles des salarié-e-s.
- **Prévenir l'arrivée en fin de droit** : ceux qui sont devenus chômeurs depuis le confinement au printemps ou peu avant ont plus de difficultés à retrouver un emploi. Le nombre de chômeurs de longue durée est passé à 26 902 en novembre 2020, soit plus du double de l'année⁴ précédente. Une vague de personnes se retrouvant en fin de droit menace de se produire dans les mois à venir. Travail.Suisse demande une extension des indemnités journalières dans le système d'assurance chômage afin d'éviter des fins de droit inutiles.

³ <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit/arbeitsmarkt/2020-11-26/barometer-gute-arbeit>

⁴ Cf. SECO. La situation sur le marché du travail, novembre 2020.

- **Renforcer le service public** : le service public et ses employé-e-s ont démontré de manière impressionnante leur importance existentielle en cette année de la crise du coronavirus. Pendant le confinement, le personnel infirmier en particulier a été applaudi depuis les balcons. Au cours de l'été, son engagement est devenu une évidence et, à l'automne, il n'a guère été reconnu sous forme d'augmentations de salaire. Travail.Suisse demande que l'on renonce à des programmes d'économies et que l'on renforce le service public. Les employé-e-s du service public méritent une plus grande reconnaissance pour le travail qu'ils accomplissent - et en particulier le personnel infirmier et du social mérite également d'avoir des temps de travail mieux réglés, des conditions de travail décentes et des salaires équitables.

21 décembre 2021

Négociations salariales 2021: une déception de plus liée au coronavirus

On en reste aux applaudissements

Chez les travailleurs et travailleuses, le coronavirus a suscité de l'incertitude, du stress et la peur de perdre son emploi. Et ils/elles auront dans la plupart des cas attendu en vain une augmentation de salaire. L'automne salarial a été particulièrement décevant pour le personnel hospitalier, dont l'engagement surhumain n'est guère récompensé. Les ouvriers et ouvrières du secteur principal de construction et du second-œuvre restent également les mains vides, un patronat de mauvaise foi ayant prétexté la pandémie pour geler les salaires.

Arno Kerst, président de Syna

Les indicateurs économiques prédisaient un automne salarial difficile. Pour les entreprises comme pour de nombreux salariés et salariées, l'avenir est incertain. La crise économique n'a cependant pas frappé toutes les branches ni toutes les entreprises dans la même mesure. C'est pourquoi, lors des négociations salariales 2021, Syna a demandé des augmentations salariales allant jusqu'à 1,5 pour cent pour les employé-e-s des branches qui sont sorties indemnes ou presque de cette année si particulière. Et le personnel du commerce de détail, de la logistique et de la santé ne devait plus avoir à se contenter d'applaudissements: leur infatigable engagement devait enfin être récompensé par des augmentations salariales générales et significatives. Enfin, Syna a tout particulièrement insisté sur des augmentations pour les travailleuses et travailleurs à bas revenus.

Grosse déception pour le personnel de la santé

Le personnel des EMS et des hôpitaux avait déjà atteint ou dépassé ses limites au travail dès avant la pandémie. Pourtant, ni les employeurs ni les politiques n'ont pris au sérieux les revendications de [l'Alliance santé publique](#). Les adaptations salariales communiquées jusqu'à présent (voir tableau des accords salariaux en annexe) sont insuffisantes et destinées principalement à des modifications structurelles ou à des augmentations salariales individuelles. Le fait qu'avec 1 pour cent d'augmentation générale, les accords salariaux des hôpitaux neuchâtelois ou de la clinique de rééducation de Bâle figurent parmi les meilleurs résultats, témoigne avec éloquence de cette insuffisance!

La sphère politique n'est pas même capable d'indiquer à la plupart des hôpitaux qui prendra en charge les coûts supplémentaires et les baisses de revenus imputables à la crise du coronavirus. Les hôpitaux ont profité de cette incertitude pour refuser des augmentations salariales dignes de ce nom. C'est une immense déception pour le personnel hospitalier héroïque, qui restera soumis à une énorme pression durant les fêtes. Et c'est faire preuve d'une vue à bien court terme pour une branche qui souffre déjà d'une pénurie alarmante de personnel qualifié.

Signaux positifs dans le commerce de détail

En cette année de pandémie, les personnes travaillant dans la logistique et le commerce de détail ont elles aussi été soumises à rude épreuve – et le restent. Coop l'a reconnu et a émis un signal positif

avec l'augmentation de 1 pour cent de sa masse salariale (qui permet une augmentation générale de 40 francs pour les salaires de moins de 4700 francs). Il en va de même pour les accords salariaux chez fenaco, à qui appartient aussi Volg: plus 1 pour cent, dont 0,3 pour cent d'augmentation générale (50 francs pour tous les salaires de moins de 4700 francs). En revanche, les augmentations de 0,2 à 0,5 pour cent communiquées par Migros sont insuffisantes.

Le virus en prétexte à un gel des salaires dans l'artisanat

Dans le secteur principal de la construction et le second-œuvre, les mesures de protection liées au Covid-19 ont exigé une adaptation tant du patronat que du personnel. Pourtant, au contraire de nombreuses autres branches, la construction a, presque sans exceptions, pu continuer de travailler sans interruption. Les carnets de commandes sont pleins et de nombreux salariés et salariées doivent effectuer des heures supplémentaires. Or comment les remercie-t-on? Par un gel général des salaires. Avec pour seule exception l'augmentation générale de 20 francs convenue l'an dernier déjà pour la plâtrerie et peinture. Depuis plus d'une décennie, l'insatisfaction gronde sur les chantiers de la construction et du second-œuvre. Mais plus le temps passe et moins cela a d'effet sur l'évolution des salaires. Sans raison aucune, le patronat prétexte à présent la pandémie pour refuser une fois de plus une augmentation des salaires. Les entrepreneurs portent le cynisme à son paroxysme en allant jusqu'à demander une baisse des salaires de 0,7 pour cent!

Ces gels des salaires sont une insulte aux ouvriers de la construction qui travaillent dur. Ils nuisent également à l'image des branches de l'artisanat, qui pourtant ne cessent de se plaindre du manque de main d'œuvre qualifiée. Et ce refus d'accorder des augmentations salariales justifiées provoque des tensions au sein du partenariat social entre patronat et syndicats.

Situation difficile dans l'hôtellerie-restauration et dans l'industrie

L'hôtellerie, la restauration et d'autres secteurs du tourisme sont durement touchés par la pandémie. Syna comprend par conséquent le gel des salaires dans l'hôtellerie-restauration. Cependant, pour le personnel de la branche déjà affecté par l'insécurité de l'emploi, une perte de revenu pouvant atteindre jusqu'à 20 pour cent en cas de chômage partiel est particulièrement dure à supporter. Syna demande par conséquent qu'en cas de chômage partiel, la sphère politique accorde une indemnisation de 100 pour cent du salaire pour tous les revenus de moins de 5000 francs.

Les branches de l'industrie sont inégalement affectées par les conséquences du coronavirus. Tandis qu'au printemps, le problème résidait principalement dans le dysfonctionnement des chaînes logistiques, c'est à présent davantage la crise conjoncturelle qui, selon les entreprises, fait fondre les commandes. En conséquence, la plupart des salarié-e-s doivent une fois de plus de passer d'augmentation de salaire. Certains employeurs prouvent cependant qu'il peut en aller autrement, comme Dätwyler, qui accorde 1 pour cent d'augmentation générale, ou Scintilla avec également 1 pour cent, mais réparti individuellement.

Il y a encore peu d'accords salariaux dans l'industrie chimique et pharmaceutique. La plupart des entreprises de la branche ont bien surmonté la crise, qui a même profité à certaines d'entre elles. Nous demandons par conséquent pour les salarié-e-s des accords salariaux équitables et des augmentations correspondant à nos revendications!

Les femmes et les personnes à faibles revenus sont particulièrement touchées

Travail.Suisse et Syna luttent avec la plateforme respect8-3.ch contre la discrimination salariale. Les entreprises qui procèdent à une analyse de l'égalité salariale peuvent s'inscrire sur la liste blanche de la plateforme. Certaines entreprises l'on déjà fait, y compris récemment fenaco. Mais comme si souvent en temps de crise, l'égalité figure parmi les premières victimes. Syna s'indigne du désintérêt témoigné à ce sujet un an après l'impressionnante grève des femmes de juin 2019.

Quelques importantes exceptions mises à part (location de services au Tessin, plâtrerie et peinture, industrie du meuble, industrie MEM au Tessin, nettoyage en Suisse romande et Coop), les salaires minimaux n'ont guère été augmentés. C'est d'autant plus choquant que les salarié-e-s à bas revenus souffrent davantage de cette crise, en perdant souvent plus rapidement leur emploi et en étant plus durement affectés par l'indemnisation de 80 pour cent seulement de leur salaire en cas de chômage ou de chômage partiel, puisqu'ils ou elles ont rarement eu les moyens de se constituer une réserve.

Négociations salariales décevantes et lourds défis à relever

Cette année 2020 aura été calamiteuse, y compris pour les négociations salariales! Pourtant, de meilleurs accords salariaux auraient contribué, en ces temps incertains, à soutenir la consommation si importante pour l'économie.

Les politiques doivent désormais protéger les revenus des salarié-e-s par des mesures de soutien supplémentaires (100% d'indemnité pour les bas salaires en cas de chômage partiel, extension de la durée des prestations de chômage). Il faut sauver les branches et les entreprises particulièrement durement frappées par cette crise. Nous pouvons et nous devons nous le permettre!

Nous incitons les employeurs à utiliser toutes les mesures à disposition (telles que l'indemnité de chômage partiel) pour assurer les emplois et les revenus de leurs employé-e-s.

Informations complémentaires:

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

Pages suivantes: accords salariaux par secteurs et branches

Négociations salariales 2021

Branche / entreprise	Effectif	Salaire minimal	Divers
TERTIAIRE			
Commerce de détail			
Coop	1,0% d'augmentation de la masse salariale: salaires jusqu'à 4700.00 Fr. brut + 40.00 Fr. général, salaires de plus de 4700.00 Fr. brut augmentations individuelles	Salaire minimal: + 100.00 Fr., désormais 4000.00 Fr. brut	Augmentation de 100.00 Fr. des salaires de référence
Lidl	-	-	Discussions en janvier 2021
Migros (Syna n'est pas partenaire CCT)	Entre 0,2% et 0,5%, selon la coopérative	-	
Shops de stations-service	Gel des salaires	-	Le salaire minimal fait partie des négociations CCT, interrompues en raison de la pandémie. Elles se poursuivront en 2021.
Hôtellerie/restauration			
Hôtellerie/restauration	Gel des salaires	-	
Industrie agroalimentaire			
Boulangeries	Gel des salaires	-	
Fenaco	1,0% d'augmentation de la masse salariale, dont 0,3% générale (50.00 Fr. pour tous les salaires sous 4700.00 Fr.)	Hausse des salaires minimaux Volg au niveau fenaco	Extension du congé paternité à 15 jours, avec 100% du salaire
Santé			
Argovie			
Hôpital cantonal Argovie	-	-	
Hôpital cantonal Baden	-	-	
Services psychiatriques	-	-	
Bâle-Campagne			
Hôpital cantonal Psychiatrie	En négociation (0,3% individuelle) 0,4% individuelle	- -	
Bâle-Ville			
Hôpital universitaire	0,3% individuelle	-	
Psychiatrie universitaire	0,3% individuelle	-	
Hôpital Felix-Platter	0,3% individuelle	-	
Rehab Bâle	1,0% générale	-	

Branche / entreprise	Effectif	Salaire minimal	Divers
Jura Hôpital du Jura	-	-	Décision politique en décembre
Neuchâtel Hôpital, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile	1,0% générale dès le 01.01.2021	-	Par ailleurs, augmentation automatique selon l'ancienneté.
Fribourg Hôpital de Fribourg	Augmentation générale de 25% de l'échelle salariale cantonale au 01.01.2021	-	
Thurgovie Hôpital Thurgau SA	0,65% d'augmentation de la masse salariale: 0,35% individuelle, 0,3% structurelle (suppléments mensuels pour soins intensifs, techniciens en radiologie médicale ES)	-	
Vaud Hôpital, EMS et soins à domicile	2,2% d'augmentation structurelle de la masse salariale (22 millions)	-	Niveau des salaires de la CCT parapublique Vaud et de l'augmentation automatique selon l'ancienneté ajusté à celui de l'Hôpital Riviera Chablais.
Valais Hôpital Valais	-		Décision politique en décembre
Hôpital Riviera-Chablais	-	-	Par ailleurs, augmentation automatique selon l'ancienneté.
Zoug Hôpital cantonal Zoug SA	0,6% d'augmentation de la masse salariale: 0,45% générale, 0,15% individuelle	-	600.00 Fr. de prime unique
VIVA SA EMS, Lucerne	0,5% individuelle	-	
Nettoyage			
Nettoyage Romandie	-	Entre 0,25% et 1,25% d'augmentation des salaires minimaux pour 6 des 9 catégories professionnelles.	Entre 1,5 et 3,3% d'augmentation pour les apprentis
Nettoyage Suisse alémanique	-	-	En raison du Covid, prolongation de la DFO jusqu'à fin 202, sans négociations salariales

Branche / entreprise	Effectif	Salaire minimal	Divers
INDUSTRIE			
Industrie chimique et pharmaceutique			
Airex, Sins SA	-	-	Les négociations n'ont pas encore eu lieu
BASF	-	-	En suspens
DSM Nutritional, Sisseln SA	0,9% individuelle	-	
DSM, Lalden	0,9% individuelle	-	
EMS Chemie	-	-	En suspens
Ineos, Sins SA	-	-	Les négociations n'ont pas encore eu lieu
Lonza	-	-	En suspens
Novartis	-	-	En suspens
Syngenta, Fricktal	0,5% individuelle	-	
Syngenta, Monthey	-	-	En négociation
Industrie électricité et énergie			
Groupe e, Fribourg	0,7% individuelle	-	Congé le 24 déc. 2020
Industrie MEM			
CCT Industrie MEM	-	Région C + 30.00 Fr. (à 3431 ou 3731 Fr.)	
Georg Fischer Machining Solutions	Gel des salaires	-	Nouvelles négociations en juin 2021.
Geobrigg	Gel des salaires	Pas de négociations à cause du Covid-19	
Jakob Müller SA	Gel des salaires	Pas de négociations à cause du Covid-19	
Jansen	0,5% individuelle	-	
Froma Metall SA	100.00 Fr. individuelle	-	
Regioplus, Saint-Gall	Gel des salaires	-	
MAN Energy Solutions	Gel des salaires	-	
Scintilla, St. Niklaus VS	1,0% individuelle	-	500.00 Fr. de prime unique
Dätwyler Suisse	1,0% générale	-	
Weidmann	Gel des salaires	-	Bons de supermarché
Nussbaum SA	Gel des salaires	-	2100.00 Fr. de prime unique
Ascenseurs Schindler	0,5% individuelle	-	300.00 Fr. de prime unique (minimum)
Industrie textile			
SWISSMODE	0.5% générale (recommandation)	0.5% générale	
Schöller Textil SA	-	-	En suspens
Swisstextile	-	-	Pas d'augmentation

Branche / entreprise	Effectif	Salaire minimal	Divers
USMM (Union suisse des métiers de la mode)	-	-	Pas d'augmentation
Industrie horlogère et microtechnique			
Horlogerie Suisse romande Tessin	Pas d'augmentation générale au 1.1.2021 (renchérissement négatif)	Les négociations n'ont pas encore eu lieu	
Fehr & Cie.	Gel des salaires.	-	
Horlogerie Suisse alémanique	Pas d'augmentation générale au 1.1.2021 (renchérissement négatif)	Les négociations n'ont pas encore eu lieu	
Industrie graphique			
Gschwend/Rhyn	Gel des salaires	Les négociations n'ont pas encore eu lieu	
Autres			
Ypsomed	Gel des salaires	-	
ARTISANAT			
Secteur principal de la construction			
Secteur principal de la construction national	-	-	Pas d'accord. Les patrons refusent toute augmentation sous prétexte de pandémie.
Second-œuvre			
Second-œuvre Suisse romande	-	-	Pas d'accord. Les patrons refusent toute augmentation sous prétexte de pandémie.
Industrie des produits en béton	-	-	En suspens
Carrosserie	-	-	Pas d'accord. À partir de décembre 2020, négociations pour la nouvelle CCT.
Installations électriques et de télécommunication	-	-	Pas d'accord. À partir de 2021, négociations sur les indemnités journalières maladie et la retraite anticipée.
Enveloppe des édifices	-	-	En suspens
Technique du bâtiment	-	-	Pas d'accord
Échafaudage	-	-	Selon accord, prime de 400.00 Fr. après formation continue.
Construction en bois	-	-	Pas d'accord, nouvelle ronde de négociations au printemps 2021.
Industrie du bois	-	-	

Branche / entreprise	Effectif	Salaire minimal	Divers
Plâtrerie-peinture	20.00 Fr. générale au 1.4.2021	30.00 Fr. sur tous les salaires de base au 1.4.2021	Convenu avec la nouvelle CCT en 2019. En 2021, le renchérissement effectif sera compensé s'il dépasse 30.00 Fr.
Marbre et Granit	-	-	10 10 jours de congé paternité avec 100% du salaire.
Construction métallique	-	-	Pas d'accord. Les patrons recommandent des augmentations individuelles.
Industrie du meuble	-	A1 et A2: + 50.00 Fr. B1 et B2: + 100.00 Fr.	Un jour de vacances supplémentaire pour tous en 2021.
Manufactures d'orgues	-	-	Les négociations n'ont pas encore eu lieu
Location de services	Ne sera pas négocié	136.38 Fr. pour les salariés sans formation au Tessin au 1.12.2021 (ajustement au salaire minimal cantonal)	
Menuiserie	-	-	Pas d'augmentation salariale
Tuileries-briqueteries	-	-	Pas d'accord
Carrelage et poêlerie-fumisterie	-	-	Pas d'accord
CCT cadres de la construction et contremaîtres	-	-	En suspens. Les patrons refusent toute augmentation sous prétexte de pandémie.

Berne, le 21 décembre 2020

COMMUNIQUÉ DE PRESSE – RÉSULTATS SALARIAUX 2021

LA CRISE DU CORONAVIRUS MET EN EXERGUE LA SIGNIFICATION EXISTENTIELLE DU SERVICE PUBLIC

La pression économique et politique régulière que subit le service public s'est accompagnée cette année d'une pression supplémentaire liée à la situation de crise sanitaire. Le coronavirus a secoué les structures de la société. Cependant, le service public a résisté. Grâce à l'engagement de son personnel, celui-ci s'est à nouveau positionné comme un pilier fondamental. transfair s'est montré raisonnable au vu de la situation tendue et a renoncé en partie à des revendications salariales générales pour 2021. Cependant, le syndicat fait tout pour obtenir de bons résultats salariaux.

La diversité des branches au sein desquelles évolue transfair – le syndicat du personnel du service public - est reflétée dans les résultats salariaux. Le syndicat est conscient des difficultés économiques rencontrées par les entreprises depuis le début de la crise du coronavirus. Dans les branches de transfair, les emplois ont été garantis, car le travail y était en majeure partie encore existant. La situation particulière liée à la crise a rendu les négociations salariales de cet automne beaucoup plus difficiles. Une analyse définitive des résultats 2021 est épineuse car les négociations ne sont pas terminées au sein de deux des branches de transfair. Cependant, des tendances se dessinent. Si certaines augmentations individuelles ont pu être obtenues, le résultat reste mitigé.

L'engagement exceptionnel fourni par les employé-e-s du service public depuis le début de la crise du coronavirus doit être relevé. Ce personnel a garanti les prestations du service universel malgré les risques sanitaires. Que ce soit en télétravail ou sur le front, les employé-e-s des branches Transports publics, Administration publique, Communication et Poste Logistique ont montré une résistance extraordinaire. En guise d'exemples, les conducteurs et conductrices de bus, de trams et de trains ont assuré la desserte publique en tout temps. Les gardes-frontière ont été actifs et actives dans la fermeture des frontières et le contrôle de celles-ci. Les facteurs et les factrices de chez PostLogistics ont dû gérer un nombre record de colis en 2020 et ont livré pas moins de 1,2 million de paquets journaliers lors des jours de pointe. Chez Swisscom, l'engagement du personnel a notamment permis à de nombreuses entreprises-e-s d'exercer en télétravail de façon sûre (protection des données, lutte contre la cybercriminalité). Le personnel du service public a d'ailleurs prouvé sa flexibilité avec l'arrivée en trombe du télétravail et la difficile gestion de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. transfair exige donc une reconnaissance accrue du personnel du service public, notamment au niveau politique.

Outre ces difficultés, transfair s'insurge toujours contre les programmes d'économie au sein du service public. La suppression de 130 postes à plein temps annoncée chez PostFinance, mais aussi les démantèlements et les délocalisations en cours chez Swisscom, en font partie. En outre, la digitalisation suit son cours et les formes de travail changent. Pour transfair, les partenaires sociaux doivent assumer la responsabilité de l'employabilité de leur personnel. En parallèle, le syndicat tente toujours de trouver des solutions satisfaisantes avec ses partenaires sociaux pour le financement des caisses de pension.

Transports publics : des mesures majoritairement individuelles

Le personnel des transports publics (TP) a prouvé qu'une cadence régulière pouvait être maintenue en temps de crise. Pour atteindre cet objectif, les employé-e-s au front, comme les agent-e-s de train, les chauffeurs et chauffeuses de bus, le personnel aux guichets, les mécaniciens et mécaniciennes locomotive ou le personnel Cleaning ont été soumis à des conditions de travail très difficiles. L'engagement des employé-e-s évoluant en télétravail est aussi à relever. La loi urgente sur le soutien financier des TP et du fret ferroviaire durant la crise, votée à l'automne 2020 par le Parlement, prévoit une aide à la hauteur de 900 millions de francs pour ce secteur qui souffre financièrement. Dans ce cadre, transfair a renoncé à des revendications salariales générales. Mais les mesures individuelles convenues jusqu'ici doivent être implémentées.

Dans le cadre des négociations de la CCT en 2018 avec CFF et CFF Cargo, les partenaires sociaux avaient convenu des mesures salariales annuelles jusqu'à 2022. Pour 2021, 0,9 pourcent de la masse salariale étaient prévus pour des mesures salariales individuelles. 0,15 pourcent devaient s'ajouter à cela pour la progression salariale des jeunes collaborateurs et collaboratrices. Le personnel issu des deux plages salariales les plus basses en profitent. En raison de la crise du coronavirus, CFF et CFF Cargo ont demandé de faire des négociations sur des mesures d'économies relevantes pour le personnel. C'est dans ce cadre que les deux entreprises ont remis en question cet accord et proposé de nouvelles mesures salariales, inférieures, et insuffisantes pour transfair. Le syndicat n'a pas accepté de faire les concessions demandées. Etant donné que les attentes des deux parties sont trop éloignées les unes des autres, CFF et CFF Cargo ont respectivement initié une procédure d'arbitrage qui doit se terminer en avril 2021.

Chez les BLS : 0,9 pourcent de la masse salariale seront dédiés à des mesures individuelles en 2021 et en 2022. En outre, dès le 1^{er} janvier 2022, les BLS injecteront 2.5 millions de francs dans la caisse de pension dans le cadre de l'harmonisation des cotisations d'épargne (60 pourcent pour l'employeur, 40 pourcent pour les employé-e-s). Les SOB attribueront eux 1,4 pourcent de la masse salariale pour diverses adaptations du système salarial et pour la caisse de pension. Du côté des RhB, transfair salue le respect de la mesure décidée en 2019 pour deux ans : 1 pourcent de la somme salariale sera utilisée pour des mesures individuelles en 2021. Le MGB accordera 0.6 pourcent individuel ainsi qu'un versement de 300'000 francs à la caisse de pension et login accordera 0,2 pourcent individuel. Turbo accorde aussi 0,7 pourcent individuel. Chez les TPF, les TMR et les CJ, transfair est parvenu à ce que les mécanismes salariaux prévus par les différents CCT et règlements d'entreprise soient appliqués.

Administration publique : transfair met l'accent sur le congé paternité

transfair salue l'engagement du personnel de la Confédération. Envoyé à la maison pour exercer en télétravail du jour au lendemain ou devant continuer à être sur le terrain, ce personnel mérite de la reconnaissance. Le syndicat souhaite relever en particulier la volonté des catégories de personnel particulièrement impliquées : les militaires et les gardes-frontière ont protégé les frontières, mais aussi soutenu le personnel de santé. Les employé-e-s de l'Office fédéral de la santé publique ont œuvré à l'édiction de mesures de protection contre le coronavirus. Comme dans d'autres offices, le personnel du Secrétariat d'Etat à l'économie a travaillé, même de nuit, à la préparation d'ordonnances d'urgence. Le travail était existant, et le maintien des postes a été garanti.

Lors des négociations salariales avec la Confédération, transfair s'est montré prudent, au vu de la situation économique difficile. Le syndicat a suivi la décision prise en concertation avec ses membres de ne pas poser de revendication salariale. En contrepartie, le syndicat a exigé une augmentation du congé paternité de 10 à 20 jours pour les employé-e-s de la Confédération. Cela correspond à l'objectif premier de l'initiative populaire de Travail.Suisse pour 20 jours de congé paternité. Cela représenterait un succès de taille pour transfair ainsi qu'un pas en avant pour une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Du côté des EPF, le travail fourni par les employé-e-s et leur capacité d'adaptation sont aussi à relever. Comme à la Confédération, aucune mesure salariale n'a pu être obtenue. Cependant, 1,2 pourcent de la somme salariale seront, comme chaque année, distribués individuellement.

Communication : le personnel a contribué au succès de l'entreprise

Chez Swisscom, les discussions salariales ont débuté en novembre 2020. transfair demande 0,8 pourcent d'augmentation générale. En effet, le secteur a bien résisté à la crise et les chiffres sont positifs. Cela justifie cette revendication.

Swisscom peut compter sur un personnel fiable. Les employé-e-s ont continué de fournir les prestations de base en termes de télécommunications, cela malgré la crise. Ils ont fait preuve d'une solidarité exemplaire, que ce soit en télétravail ou au front. Les Swisscom shops sont restés ouverts durant la première vague et le personnel de cablex est intervenu comme auparavant à domicile. C'est grâce à ces prestations que Swisscom peut confirmer ses perspectives financières pour 2020, malgré la pandémie : sur les trois premiers trimestres 2020, 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, le personnel est en droit d'attendre un signe clair de reconnaissance et des mesures générales et réelles pour 2021.

D'autant plus que les termes « démantèlement » et « délocalisation » sont toujours présents dans le jargon de Swisscom. Comme les années précédentes, les mesures de restructurations se poursuivent et transfair accompagne ce processus dans l'intérêt des collaborateurs et des collaboratrices. La pression exercée sur le personnel ainsi que l'insécurité dans laquelle il évolue justifie des mesures salariales générales et réelles.

Poste/Logistique : un engagement à toute épreuve

Le personnel de la Poste était déjà soumis à des exigences de rendement croissantes avant la crise du coronavirus. Les employé-e-s ont assuré, dès le début de la pandémie, le service universel dans le domaine postal. L'exposition aux risques sanitaires ainsi qu'une augmentation tendancielle de la charge de travail n'ont pas freiné le personnel, dans tous les secteurs de l'entreprise. transfair salue particulièrement l'engagement exemplaire des employé-e-s au front, soumis en cette fin d'année à des conditions de travail rudes liées au coronavirus et aux fêtes de fin d'année (facteurs et factrices colis et lettres, personnel aux guichets, etc.). Même si la situation économie n'est pas favorable aux augmentations salariales, il est temps pour transfair de récompenser le personnel pour le travail accompli.

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 en décembre 2020. transfair revendique une augmentation de 1,2 pourcent de la masse salariale ainsi que le maintien de la matrice introduite en 2018, qui a fait ses preuves, notamment dans la remise à niveau des revenus entre hommes et femmes. En outre, un signe clair de reconnaissance doit être montré au personnel, par exemple sous la forme de jours de vacances supplémentaires. De façon générale, le syndicat exige un retour à un rythme de travail décent pour les employé-e-s de la Poste.

Pour toutes informations complémentaires :

Greta Gysin, co-présidente, transfair, 079 409 33 10.

<u>Branche / Entreprise</u>	<u>Résultat effectif</u>	<u>Divers</u>
Swisscom	Pas de résultat à communiquer pour l'instant	
Cablex SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
localsearch	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
Branche infrastructure de réseau	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
Post CH SA	Négociations en cours	
IMS SA	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
CarPostal Suisse SA	Négociations en cours	
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	
Presto SA	0.25% général, augmentation du salaire minimal de 0.25%	
Remontées mécaniques du Valais	Pas encore de résultat	
CJ (Chemin de fer Jura)	Promotion dans les échelons selon CCT	
BLS	0,9% individuel pour la progression salariale prévus resp. pour 2021 et 2022.	

	Harmonisation des cotisations d'épargne (60% employeur, 40% employé-e) et injection de 2.5 mios CHF supplémentaires dans la CP dès 2022	
login	0.2% individuel en faveur des échelons de salaire plus bas	
MGB	0,6% individuel pour la progression salariale et env. 300'000 sont injectés dans la CP	
RhB	Env. 1% de la somme salariale pour des mesures individuelles, utilisés pour la progression salariale selon la convention d'entreprise	
Securitrans Public Transport Security SA	Négociations en cours	
CFF/CFF Cargo	Les CFF et CFF Cargo ne souhaitent pas garantir les mesures prévues lors des négociations CCT 2018. Les nouvelles mesures proposées sont trop inférieures et donc pas acceptables. Une procédure d'arbitrage a été initiée par les deux entreprises	
CFF Cargo International SA	Pas encore de résultat	
SOB	Reclassement salarial de 13 fonctions (env. 100 employés). Répartition des cotisations à la CP maintenue (60% employeur – 40% employé-e). Ces mesures représentent une augmentation de 1.4% de la somme salariale	Pas de négociations
SZU	Ajustements marginaux de 2 indemnités, dont 1 augmentée de façon significative	
Thurbo SA	Négociations en cours	
TILO SA	Pas d'augmentation salariale	Pas de négociations
TMR	Application des mécanismes salariaux prévus par le règlement d'entreprise (échelons et classe)	
TPF	Mécanismes salariaux prévus par la CCT	CCT prolongée jusqu'à fin 2021
TPG	Mécanismes salariaux prévus par la CCT	Pas de négociations
TPL	Négociations en cours	
zb	Négociations en cours	
Administration fédérale	Pas d'augmentation salariale	
EPF	Pas d'augmentation salariale en dehors des 1,2% individuel prévus dans le cadre du nouveau système salarial	
PUBLICA	Pas encore de résultat	
Swissmedic	0,75% individuel	