

Berne, le 8 août 2022

Conférence de presse Travail.Suisse – Albane Bochatay, transfair

Seul le texte prononcé fait foi.

## **DANS UNE PÉRIODE MARQUÉE PAR UNE INFLATION CROISSANTE, LES EMPLOYEURS DU SERVICE PUBLIC DOIVENT ASSUMER LEURS RESPONSABILITÉS**

**L'augmentation palpable des prix affecte le budget des ménages des employé-e-s du service public. En 2023, les travailleurs et travailleuses subiront également une hausse conséquente des primes de caisses-maladie et des loyers. Le personnel du service public a œuvré au maintien des prestations essentielles du service universel malgré la crise du coronavirus. Il est temps que les employeurs prennent des mesures adéquates face à l'inflation qui s'accélère, et qu'ils garantissent le pouvoir d'achat des employé-e-s.**

Les employé-e-s des branches de transfair ont à nouveau contribué par leur persévérance et leur fiabilité au maintien de l'épine dorsale qu'est le service public. Les efforts du personnel exerçant dans les branches Transports publics, Administration publique, ICT et Poste/Logistique ont permis d'assurer l'approvisionnement de base en tout temps et dans toutes les régions de la Suisse.

Le personnel du service public est lui aussi confronté à la problématique de l'érosion du pouvoir d'achat. Les dernières prévisions de la Banque nationale suisse chiffrent le renchérissement 2022 à 2,8 pour cent et cela pourrait encore évoluer à la hausse. À l'heure actuelle, les coûts augmentent principalement dans les secteurs du logement, de l'énergie, des denrées alimentaires et des transports. D'autres évolutions sont prévues, telles que la hausse notable des primes d'assurance maladie et des loyers attendue pour 2023. Cette situation pousse transfair à exiger plus que jamais des augmentations salariales générales dans ses branches et la compensation, au minimum, du renchérissement 2022. Selon les branches, des revendications supplémentaires seront faites en tenant compte notamment de l'augmentation des primes d'assurances maladie. transfair insistera notamment sur des augmentations qui favorisent les employé-e-s se situant dans les niveaux inférieurs des bandes salariales afin de réduire l'écart au sein de ces bandes. Des mesures générales sous forme de montants fixes seront aussi envisagées.

Dans les branches de transfair, la charge de travail s'intensifie. Les employé-e-s doivent jongler avec de nouveaux outils de travail tout en voyant leurs activités se complexifier, notamment en raison des processus digitaux. Les réorganisations répétitives font régner un climat d'incertitude au sein du personnel. Les études le montrent : la tendance à l'augmentation constante du stress lié au travail se poursuit. La pandémie a, certes, été un facteur aggravant. Mais la pression mise sur les épaules du personnel du service public était depuis longtemps une réalité. Les employé-e-s de ce secteur ont fortement contribué à ce que le pays ne soit pas paralysé durant la pandémie de coronavirus. Au vu de ces éléments, transfair ne tolère pas les menaces de coupes budgétaires venant du Parlement. Le service public a prouvé qu'il faisait office de stabilisateur en période de crise et la politique doit en tirer les conséquences.

### **Transports publics : des négociations sous le signe du nouveau système salarial**

L'an dernier, les CFF et CFF Cargo ont attribué une augmentation de la masse salariale de 0,8 pour cent pour des mesures individuelles, de 0,4 pour cent pour les très bonnes prestations et de 0,15 pour cent pour des salaires se situant dans les deux tiers inférieurs de la plage salariale. Ces

mesures avaient déjà été convenues dans le cadre de l'ancien système salarial. Cette année marque un changement : transfair négociera avec les CFF les mesures qui seront distribuées au 1<sup>er</sup> mai 2023, selon le nouveau système salarial. Notre syndicat mettra l'accent sur des augmentations salariales générales. Il demandera la compensation du renchérissement et de l'augmentation des primes d'assurance maladie. transfair revendiquera aussi la garantie des augmentations de salaire individuelles selon les différents systèmes salariaux dans une fourchette de 0,8 à 1,2 pour cent.

transfair s'oppose fermement aux exigences des CFF et CFF Cargo de baisser le salaire net des employé-e-s afin de compenser les pertes dues au coronavirus et les engagements d'économie pris à ce titre envers la Confédération. Ces exigences sont en contradiction avec l'inflation croissante, le manque de main-d'œuvre et l'attractivité des employeurs. En 2021, le personnel a déjà subi une forte réduction de son évolution salariale.

Avec la levée des mesures sanitaires, la fréquentation des transports public augmente et approche à nouveau le niveau de 2019. Depuis 2020, le personnel de cette branche, notamment sur le terrain, a dû évoluer dans un climat professionnel marqué par l'incertitude et les risques sanitaires. L'ensemble des employé-e-s de la branche a contribué à faire fonctionner l'infrastructure ferroviaire dont l'importance systémique a été démontrée. Ce travail mérite un signe clair de reconnaissance qui doit se refléter dans les salaires.

### **Administration publique : un rattrapage salarial est nécessaire**

Ces deux dernières années, transfair a été prudent dans ses revendications salariales car le budget fédéral a été fortement impacté par la pandémie de coronavirus. Il existe pour transfair cette année un besoin clair de rattrapage salarial au vu de l'engagement extraordinaire fourni par le personnel et au regard des augmentations salariales attribuées dans d'autres entreprises en 2021 et en 2022. La Confédération doit prévoir une marge de manœuvre suffisante pour garantir ce rattrapage et compenser également le renchérissement 2022. L'an dernier, transfair avait exigé que le renchérissement soit compensé. La Confédération ne l'avait pas budgété et il a dû être financé par des crédits supplémentaires. Il a ensuite été revu à la hausse (0,6 au lieu des 0,5 pour cent prévus). transfair exige que la différence soit compensée dans les mesures salariales 2023.

Le personnel fédéral a fourni des prestations extraordinaires au cours des deux dernières années. Il n'a pas seulement veillé à ce que les indemnités de chômage partiel soient versées, il a aussi mis en place et assuré la maintenance des hotlines Corona et développé de nouveaux projets informatique autour des crédits Corona. Sur le terrain, les douaniers, douanières et les gardes-frontière sont toujours tenus de gérer des situations complexes en lien avec la pandémie. Ces corps de métier sont en outre au cœur d'une réorganisation dont la gestion est critiquée sous plusieurs aspects et qui augmente l'insécurité. Dans le domaine des EPF, transfair demandera aussi une marge de manœuvre suffisante pour garantir la compensation du renchérissement.

### **ICT : un résultat financier à nouveau très solide**

En 2022, le personnel de Swisscom a bénéficié d'une hausse de 0,8 pour cent de la masse salariale. Des augmentations générales au sein de la bande salariale ont été versées tout comme des paiements uniques pour les employé-e-s se situant au-dessus de cette bande. Le bilan de 2021 de Swisscom est à nouveau remarquable. L'entreprise a augmenté son chiffre d'affaires de 0,7 pour cent par rapport à 2020 pour atteindre un chiffre d'affaires dépassant les 11 milliards de francs. Swisscom a obtenu un bénéfice net de plus de 1,8 milliard de francs, ce qui représente une augmentation de 20 pour cent par rapport à l'an dernier. transfair estime qu'il est impératif que les résultats solides affichés par l'entreprise se répercutent sur les résultats salariaux.

Car ces résultats ont été possibles uniquement grâce aux solides efforts fournis par le personnel. Celui-ci a une nouvelle fois mis tout en œuvre pour garantir une infrastructure de réseau de qualité et permettre notamment à une partie toujours plus importante des travailleurs et travailleuses d'exercer en télétravail. Sur le terrain, les employé-e-s de cablex et des shops montrent un engagement sans faille depuis le début de la pandémie. Malgré des chiffres positifs, Swisscom maintient sa volonté de réduire les coûts. Les restructurations exercent une pression toujours plus palpable sur le personnel.

transfair déterminera à l'automne 2022 ses revendications exactes pour la branche. La situation économique sera évidemment prise en compte. Notre syndicat négocie actuellement une nouvelle convention collective chez Swisscom. Le résultat de ces négociations importantes aura un impact sur les revendications et les résultats salariaux.

### **Poste/Logistique : l'engagement extraordinaire du personnel doit être récompensé**

Pour 2022, la Poste a octroyé une augmentation de 0,9 pour cent de la masse salariale pour des mesures individuelles et le salaire minimal a été augmenté. Une prime de 500 francs a été versée aux employé-e-s en guise de reconnaissance pour les efforts fournis durant la pandémie. transfair finalisera à l'automne 2022 les revendications salariales pour 2023. La Poste affiche des chiffres positifs : son bénéfice consolidé est passé de 279 millions de francs en 2020 à 457 millions de francs en 2021 (une hausse de 64 pour cent). transfair demandera pour 2023 en tout cas la compensation du renchérissement et restera attentif à l'évolution de la situation économique pour formuler des revendications définitives.

Malgré la pandémie, des conditions délicates et des volumes inégalés, le personnel de la branche a continué d'assurer le service postal universel. Les facteurs et factrices colis ont livré de façon ponctuelle et fiable un nouveau nombre record de colis, à savoir plus de 202 millions : ce travail, physiquement éprouvant et rendu encore plus délicat par la pandémie, doit être reconnu. Chez PostMail, le courrier B est arrivé encore plus ponctuellement dans les boîtes aux lettres des ménages suisses que l'an dernier. Du côté de PostFinance, le travail extraordinaire des employé-e-s a permis d'augmenter le résultat d'exploitation en 2021.

Le personnel du groupe Poste continue de faire face à des insécurités, notamment en raison de la réorientation stratégique « Poste de demain » et des questionnements liés à l'avenir du service universel postal, notamment le rapport du groupe d'experts « Egerszegi ». La branche se trouve dans une phase de transformation qui dure et qui est marquée par la digitalisation et des réorganisations. Ces éléments sont à prendre en compte dans le cadre des négociations salariales.

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

Albane Bochatay, responsable politique, [albane.bochatay@transfair.ch](mailto:albane.bochatay@transfair.ch),  
M 079 234 70 17.