

Berne, le 19 décembre 2022

Conférence de presse Travail.Suisse – Greta Gysin, présidente, transfair
Seul le texte prononcé fait foi.

D'UNE CRISE À L'AUTRE – UN SERVICE PUBLIC FORT RESTE ESSENTIEL

L'année 2022 a été marquée par la fin de la pandémie de Covid-19 et le début de la guerre en Ukraine. Sur le plan économique, la Suisse enregistre le taux d'inflation annuel moyen le plus élevé depuis 1993. Durant cette période incertaine, le service public a assuré la fiabilité et la sécurité en Suisse, bien qu'il soit parfois fortement touché par la crise. Raison de plus de préserver le pouvoir d'achat du personnel du service public.

Une crise touche à sa fin et la prochaine suit immédiatement. Au début de l'année 2022, la Suisse se réjouissait d'avoir surmonté, du moins temporairement, la pandémie de Covid-19. En février déjà, la guerre a éclaté en Ukraine. Les prix des matières premières et de l'énergie ont ensuite fortement augmenté et les prévisions d'inflation actuelles pour 2022 s'élèvent à 3 pourcent. La Suisse n'avait plus connu un tel renchérissement depuis 1993. Dans le secteur public, la menace d'une pénurie d'électricité menace avant tout les transports publics, mais également toutes les autres branches. Les mesures d'économie et les charges des entreprises qui en découlent se répercutent souvent sur le personnel. Au vu de la forte inflation, transfair exige en premier lieu la compensation du renchérissement dans ses branches Transports publics, Administration publique, Poste/Logistique et ICT, afin de garantir le pouvoir d'achat des salarié-e-s.

Dans toutes les branches et compte tenu des circonstances difficiles, les résultats des négociations salariales pour 2023 dans le secteur public peuvent être considérés comme satisfaisants. Les employeurs ont conscience de la forte augmentation du coût de la vie, avec l'explosion des prix de l'énergie et des primes d'assurance maladie. Il n'est pas encore possible de faire une récapitulation définitive des résultats salariaux, car certaines négociations n'ont pas encore eu lieu ou sont sur le point de commencer. Dans la situation actuelle, des augmentations salariales générales ont pu être obtenues dans les branches, qui serviront de référence pour les négociations à venir.

Sur le plan politique, transfair s'est opposé avec succès aux interventions concernant les programmes d'économie touchant le personnel fédéral et les mesures d'économie prévues par les CFF au 1^{er} janvier 2023, actuellement suspendues. Pour transfair, le mot d'ordre reste inchangé : pas d'économies sur le dos du personnel du secteur public !

Transports publics : résultats solides dans un contexte difficile

Le personnel des transports publics (TP) a une nouvelle fois fait preuve de fiabilité, même dans des conditions difficiles, et a permis aux TP suisses de continuer à fonctionner. Les TP ont fortement souffert de la pandémie de coronavirus. Même si la situation s'est quelque peu détendue avec la fin de la pandémie, la situation financière reste tendue. Grâce notamment à l'intervention de transfair auprès du Conseil fédéral, les pertes dues au coronavirus dans le trafic grandes lignes seront compensées par la Confédération à hauteur de 1,25 milliard de francs pour les années 2020 à 2022.

Le 28 novembre et après des négociations ardues, les CFF, CFF Cargo et la communauté de négociation de transfair, du SEV, de l'ACTP et du VSLF ont conclu les négociations salariales 2023. La masse salariale des employé-e-s augmentera en 2023 de 3,3 pourcent au total, dont 1,8 pourcent qui correspond à une augmentation générale avec un montant de base de 100 francs par mois, respectivement 1300 francs par an. 1 pourcent est alloué à des augmentations individuelles réparties sur la base du système salarial négocié et 0,5 pourcent à une prime unique dont le montant dépend du revenu et du niveau d'exigence.

Les résultats salariaux des autres entreprises des TP se situent dans une fourchette similaire. Le Matterhorn Gotthard Bahn (MGB) augmente sa masse salariale de 3 pourcent au total, dont 2.2 pourcent pour la compensation du renchérissement et 0.8 pourcent pour des augmentations individuelles. Les Transports publics fribourgeois (TPF) octroient un montant forfaitaire général et durable de 2'000 francs brut, au prorata du taux d'activité, versé en 13 tranches mensuelles croissantes. Chez Turbo, une augmentation de la masse salariale de 3,3 pourcent a été négociée, dont 1,8 pourcent de manière générale et 1,5 pourcent de manière individuelle. À cela s'ajoute une prime.

Administration publique : résultats satisfaisants

Les mesures d'économie sont le mot d'ordre de ces prochaines années. Dès 2024, la Confédération enregistrera plus de dépenses que de recettes. D'importants déficits de financement apparaissent jusqu'en 2026. Le montant des corrections budgétaires nécessaires pourrait atteindre 1,1 milliard en 2024, et 3,1 milliards de francs en 2026. En raison des mesures d'économie de 21 millions de francs décidées l'an passé pour le personnel de la Confédération, une charge de travail de plus en plus importante repose sur un personnel de plus en plus restreint.

transfair et les autres partenaires sociaux ont rencontré une dernière fois le conseiller fédéral Ueli Maurer pour les négociations salariales 2023 de l'administration fédérale. Un résultat satisfaisant a pu être obtenu, avec une augmentation générale des salaires de 2,5 pourcent. En outre, de nouvelles négociations sont prévues en 2023, dans le but d'obtenir la compensation totale du renchérissement annuel moyen. Le Conseil fédéral honore ainsi les efforts importants et les qualités du personnel de la Confédération.

Le Conseil des EPF a suivi la décision du Conseil fédéral et augmente les salaires du personnel des EPF à partir de janvier 2023 de 2,5 pourcent pour compenser le renchérissement. Dans le domaine des EPF aussi, de nouvelles négociations sont prévues en 2023. En outre, les mesures salariales inférieures de 0,8 pourcent à celles de la Confédération depuis plus de dix ans seront enfin compensées par une initiative de formation continue. À partir de 2023, un million de francs supplémentaire sera en effet investi dans la formation continue. La mesure sera mise en œuvre pendant huit ans.

Swissmedic affiche un bon résultat salarial. L'autorité d'autorisation et de contrôle augmente la masse salariale de 3,5 pourcent au total, dont 1,8 pourcent pour la compensation du renchérissement et 1,7 pourcent de manière individuelle.

ICT : de bons salaires pour contrer la pénurie de main-d'œuvre spécialisée

Le secteur ICT s'est caractérisé par la stabilité financière. La pandémie a parfois déclenché une vague de digitalisation qui a même entraîné des gains de productivité dans les entreprises. Ainsi, pour bon nombre d'entre elles, les activités sont actuellement positives avec d'importants chiffres d'affaires ou bénéfices. Outre la bonne marche des affaires, la

branche ICT est préoccupée par la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. D'ici 2030, il manquera quelque 40'000 spécialistes. Afin de rester attractives pour le personnel futur, mais aussi pour le personnel déjà en place, les entreprises doivent offrir de bonnes conditions, faute de quoi elles risquent de perdre des employé-e-s au profit de la concurrence.

Swisscom affiche elle aussi une bonne situation commerciale. Le chiffre d'affaires du groupe et l'EBITDA 2022 sont restés stables par rapport aux autres années. Dans certains secteurs d'activité, le chiffre d'affaires a augmenté et une légère hausse du bénéfice net a pu être enregistrée au niveau du groupe. Les personnel doit participer à ce résultat d'exploitation stable.

Le coup d'envoi des négociations salariales avec Swisscom a été donné en novembre 2022. Les négociations sont toujours en cours, tandis que celles avec cablex et localsearch n'ont pas encore eu lieu.

Poste/Logistique : plus de considération pour le personnel de la Poste

Toujours plus de colis, cela veut dire toujours plus de travail. En 2022, le personnel de la Poste a continué d'apporter une contribution exceptionnelle à la sécurité d'approvisionnement de la Suisse. Outre les exigences croissantes en matière de productivité, les salarié-e-s du secteur postal sont régulièrement menacé-e-s sur le plan politique, comme récemment avec la motion Christ qui visait à limiter la publicité non adressée. De telles interventions menacent directement des milliers d'emplois dans tout le pays. Il faut compenser le manque de considération pour le personnel.

Les négociations salariales avec la Poste Suisse SA, dont PostFinance SA, ont commencé le 14 décembre 2022. transfair exige une augmentation de la masse salariale de 4,4 pourcent. Cela comprend la compensation du renchérissement annuel moyen d'environ 3 pourcent, de l'augmentation des primes d'assurance maladie d'environ 0,4 pourcent, une augmentation générale des salaires de 1 pourcent sous forme de mesure salariale intégrée et assurée, ainsi que le maintien de la matrice salariale éprouvée avec un relèvement socle salarial. Les négociations sont toujours en cours.

Conclusion

Une année qui est passée directement de la pandémie Covid-19 à la guerre en Ukraine s'achève. Une année marquée par un taux d'inflation historiquement élevé pour la Suisse, au cours de laquelle le personnel du service public a fourni des prestations extraordinaires pour le bien de la population. Pour que le bien-être des employés du service public soit également pris en compte, il est nécessaire de prendre des mesures salariales qui permettent de maintenir le pouvoir d'achat. Les résultats des négociations salariales 2023 obtenus jusqu'à présent peuvent être considérés comme satisfaisants à cet égard, mais le renchérissement n'a pas été entièrement compensé partout, ce qui ne rend pas justice à l'engagement du personnel.

Pour de plus amples renseignements :

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

Aperçu du résultat des négociations salariales

Branche/Entreprise	Résultat effectif	Divers
Transports publics		
Chemins de fer Appenzellois	Négociations en cours	
BLS	Augmentation salariale 3,2 pourcent : dont 0,9 pourcent pour le système salarial, 2,0 pourcent général pour le renchérissement et 0,3 pourcent pour une prime unique.	
login	Augmentation salariale de 3,2 pourcent : dont 1,8 pourcent général, 0,7 pourcent individuel et 0,7 pourcent comme compensation unique de l'inflation. Relèvement des bandes salariales de 1,8 pourcent.	
MGB	3 pourcent de la masse salariale : dont 2,2 pourcent pour la compensation du renchérissement et 0,8 pourcent individuel ; CS 1 3,3 pourcent renchérissement, CS 2 3 pourcent, CS 3 2,7 pourcent, CS 4 2,4 pourcent, CS 5 2 pourcent, CS 6 1,8 pourcent, CS 7+8 1,6 pourcent ; compensation totale du renchérissement dans les deux classes salariales inférieures.	
RegioBus	Négociations en cours	
RhB	Négociations en cours	
CFF et CFF Cargo	Total 3,3 pourcent de la masse salariale : 1,8 pourcent général avec montant de base 100 francs/mois, resp. 1300 francs/an, 0,5 pourcent prime unique (selon revenu/niveau d'exigence) et 1 pourcent individuel pour le système salarial.	
CFF Cargo International	Total 2,75 pourcent : 1,5 pourcent de la masse salariale pour la valorisation de l'expérience en tant qu'augmentation individuelle. Compensation du renchérissement sous forme d'une prime unique de 1'200 francs pour le personnel soumis à la CCT. Versement en deux fois, la moitié en décembre 2022 et l'autre moitié en avril 2023.	
SOB	Total 3,35 pourcent : 2,0 pourcent pour le système après relèvement de la bande salariale maximale de 3 pourcent et de la bande salariale minimale de 1,5 pourcent. = 1'300 francs par salarié-e avec un taux	

	d'activité de 100 pourcent et 12 mois d'ancienneté, sinon au prorata.	
Thurbo	Total 3,3 pourcent : d'abord relèvement des bandes salariales de 1,8 pourcent. 1 ^{re} étape 1,8 pourcent général, 2 ^e étape 1,5 pourcent individuel, 3 ^e étape adaptation bandes salariales 0,55 pourcent.	
TILO	2,5 pourcent pour le système salarial, ancré dans la CCT	Pas de négociation
TMR	Négociations en cours	
TPF	Montant forfaitaire durable de 2'000 francs brut, au prorata du taux d'occupation, versé en 13 tranches. S'y ajoutent des augmentations individuelles selon le système salarial.	
TPG	Négociations en cours	
Remontées mécaniques valaisannes	Décision du Conseil d'État valaisan	Pas de négociation

Administration publique

Administration fédérale	Compensation générale du renchérissement 2,5 pourcent + nouvelles négociations 2023 pour une potentielle compensation totale du renchérissement de 3 pourcent	
HEFP	Compensation générale du renchérissement 2,5 pourcent	
EPF	Compensation générale du renchérissement 2,5 pourcent + nouvelles négociations 2023 pour une potentielle compensation totale du renchérissement de 3 pourcent	
PUBLICA	Compensation générale du renchérissement 2,1 pourcent	
Swissmedic	3,5 pourcent de la masse salariale (1,8 pourcent compensation du renchérissement, 1,7 pourcent individuellement) ; sur la base du système salarial, près de 95 pourcent des employé-e-s recevront une augmentation du salaire	
ServAS	2,5 pourcent compensation du renchérissement	

ICT

cablex	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
localsearch	Négociations n'ont pas encore eu lieu	

Swisscom	Négociations en cours	
-----------------	-----------------------	--

Poste/Logistique		
IMS	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
Notime	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
Poste CH	Négociations en cours	
CarPostal Suisse	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
PostFinance	Négociations en cours	
PostLogistics	Négociations n'ont pas encore eu lieu	
Presto	Négociations n'ont pas encore eu lieu	

*Les entreprises appliquent des indices de l'évolution des prix différents.