

Berne, le 19 décembre 2016

Conférence de presse Travail.Suisse – Stefan Müller-Altmet, transfair

**RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS SALARIALES TRANSFAIR
LES MESURES GÉNÉRALES DEMEURENT L'EXCEPTION DANS LE SERVICE PUBLIC**

Globalement, les résultats salariaux sont meilleurs que l'année dernière, mais ils sont loin d'être satisfaisants pour transfair. De modestes mesures salariales individuelles ou des versements uniques sont éclipsés par les programmes d'austérité et de réduction de nos plus grands partenaires sociaux.

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

Cette année, l'automne salarial n'a guère permis d'obtenir de hausses générales des salaires. L'abandon de mesures salariales générales qui permettent de faire participer l'ensemble des collaborateurs au succès de l'entreprise est regrettable. Notamment lorsque des objectifs de réduction des coûts déclenchent en même temps de redoutables programmes d'austérité et de réduction dans les entreprises proches de la Confédération : « RailFit 20/30 » chez les CFF, Operational Excellence chez Swisscom, développement du réseau à la Poste, programme « Victoria 2017-2020 » chez PostFinance et programme de stabilisation à la Confédération. La suppression de postes dans le service public est une des conséquences de la mutation structurelle et de la pression sur les marges dans la fourniture de biens et de services publics. Mais transfair craint de nouvelles économies, par exemple sur les acquis de la prévoyance professionnelle. Le maintien des prestations des caisses de pension sera au cœur de prochaines négociations. Tout comme la responsabilité sociale de nos partenaires sociaux en ce qui concerne le maintien de l'employabilité de leurs collaborateurs.

Parallèlement à ces changements profonds chez nos plus grands partenaires sociaux et à l'évolution salariale stagnante, les primes d'assurance-maladie s'envolent. La forte augmentation des primes d'assurance-maladie dépasse largement la valeur du renchérissement négatif et pèse lourdement sur le budget de nombreuses familles. De ce fait, il est important que cette charge supplémentaire – de 0,2 pourcent du revenu moyen disponible, selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique – soit davantage prise en considération dans les discussions salariales.

Communication : les augmentations salariales n'apaisent pas les incertitudes

Chez Swisscom, les mesures salariales individuelles sont un peu plus élevées que l'année passée (hausse individuelle de 0,6 au lieu de 0,4 pourcent), mais l'entreprise change fondamentalement,

elle évolue et adapte ses structures. transfair suit cette mutation de près, car la réduction recherchée des coûts a des conséquences sur le personnel.

Le résultat des négociations 2016 et 2017 avec localsearch.ch est satisfaisant pour transfair. Outre la part individuelle de 0,5 pourcent, une augmentation générale de 0,2 pourcent sera accordée en 2017. cablex accorde également une augmentation générale des salaires à hauteur de 0,4 pourcent et des mesures individuelles de 0,3 pourcent. Pour transfair, il était important que les résultats salariaux reflètent, d'une part, la bonne performance de l'entreprise et, d'autre part, l'excellent travail des collaboratrices et des collaborateurs de localsearch.ch et cablex.

Poste/Logistique : négociations salariales pour 2017 prévues

Les nouvelles conventions collectives de travail 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 (ceci pour remplacer l'ancienne progression automatique). Pour les négociations salariales à venir, transfair demande que 1,5 pourcent de la masse salariale totale de tous les collaborateurs soumis à la CCT soit mis à disposition et que les mesures salariales soient au moins partiellement versées sous forme de mesure générale. Les collaborateurs situés au-delà de la bande salariale doivent également être récompensés pour leurs très bonnes performances au travail. Nous considérons cela comme un investissement à long terme qui conduit au succès et qui contribue à la motivation. Cette année encore, la Poste Suisse va présenter un bon résultat des comptes et les collaborateurs doivent pouvoir bénéficier des fruits de ce succès. La discussion est néanmoins toujours nécessaire avec la Poste, par rapport à la masse salariale correcte servant de base de calcul pour les mesures salariales. transfair demande que ce sujet soit traité en priorité ces prochaines semaines.

Des négociations salariales sont également prévues avec d'autres sociétés du groupe Poste (IMS, Secure Post SA, Swiss Post Solutions), alors que nous avons pu renouveler les conventions collectives de travail de ces entreprises cette année, tout en les rapprochant partiellement de la CCT faîtière du groupe.

Administration publique : négociations salariales décevantes

Pour la deuxième année consécutive, les collaborateurs de l'administration fédérale doivent accepter un gel des salaires, malgré un excédent qui devrait se chiffrer en milliards pour 2016. Selon les prévisions, la Confédération devrait boucler ses comptes 2016 par un résultat de 2,7 milliards de francs supérieur à ce qui était prévu. Depuis 2007, la Confédération a généré un incroyable montant cumulé de 26,7 milliards de francs qui n'était pas prévu dans son budget. Malgré tout, le Conseil fédéral ne se voit pas en mesure d'accorder aux quelque 37'000 collaborateurs de l'administration un signe de reconnaissance – même pas sous la forme d'un versement unique. Pour transfair, une telle posi-

tion est incompréhensible et témoigne du peu de sensibilité et de reconnaissance qui est porté aux collaborateurs. De surcroît, la frénésie des économies bat son plein au sein du parlement et se déverse sur le personnel, avec des projets de coupes infondés et une inhabituelle vision à court terme.

En accordant des mesures individuelles équivalentes aux années précédentes, Swissmedic, PUBLICA et METAS prouvent qu'il peut en être tout autrement. Dans le domaine des EPF, 1,2 pourcent de la masse salariale est disponible pour des hausses individuelles des salaires, et l'employeur verse des cotisations supplémentaires à l'institution de prévoyance. Il est toutefois décevant que l'augmentation forfaitaire pour les doctorants et post-doctorants à l'EPF Lausanne n'ait pas retrouvé le niveau de 2015. La réduction des rémunérations forfaitaires que la relève scientifique a déjà dû subir cette année est douloureuse. transfair demande que cela soit corrigé.

Transports publics : utiliser les économies pour des mesures salariales

L'actuelle tendance aux augmentations individuelles des salaires se poursuit chez les CFF et les autres entreprises de transport concessionnaire en Suisse. Dans le cadre des discussions salariales avec les chemins de fer, transfair a réussi à convenir qu'un montant situé entre 0,5 et 1,2 pourcent de la masse salariale soit utilisé pour des augmentations. Les collaborateurs en progression salariale selon les conventions collectives de travail ou selon des accords pluriannuels bénéficient de hausses individuelles. Les augmentations individuelles ne sont que rarement complétées par d'autres mesures, comme par exemple des primes – c'est le cas de la Société de navigation du lac des Quatre-Cantons (SGV). Des augmentations salariales générales sont très rares, mais pas impossibles, comme le montre l'exemple des Chemins de fer du Jura (hausse générale de 0,35 pourcent).

transfair apprécie le fait que les entreprises réalisent en règle générale les augmentations salariales individuelles nécessaires dans le cadre de conventions collectives de travail, systèmes salariaux ou conventions. En même temps, nous sommes persuadés que les entreprises n'emploient pas suffisamment les économies découlant de fluctuations (bénéfices sur mutations suite à des départs à la retraite, réduction du personnel ou remplacement de personnel) pour des mesures salariales en faveur de leurs collaborateurs. Cela vaut également pour les gains de productivité et d'efficacité qui restent malheureusement souvent dans l'ombre. En ces temps du renchérissement annuel négatif persistant, les bénéfices sur mutations ainsi que les gains de productivité et d'efficacité doivent être utilisés plus spécifiquement pour des mesures salariales générales !

Maintenir le niveau du service public

Les résultats salariaux de cette année montrent que la situation reste tendue au sein du service public et que les enjeux liés à la numérisation grandissante se multiplient. Si l'avenir réside dans de nouvelles tâches, dans la diversification ou l'extension de la productivité grâce à la numérisation, il ne faut en aucun cas oublier la valeur du travail qui s'y cache. transfair va continuer à s'engager en

faveur des conditions de travail des salariés du service public, de manière indépendante, courageuse et fiable.

Pour de plus amples renseignements :

Stefan Müller-Altarmatt, Président de transfair, 076 332 15 26

Branche	Entreprise	Résultats des négociations salariales pour 2017
Transports publics	BLS SA	Hausse individuelle 0,9%
Administration publique	Administration fédérale	Aucune mesure salariale à cause du programme de stabilisation
Communication	cablex SA	Hausse générale 0,4% Hausse individuelle 0,3%
Transports publics	Chemins de fer du Jura	Hausse générale 0,35% Augmentation des indemnités de nuit et du dimanche à 7 CHF Indemnité pour courses avec aspirant (8 CHF)
Administration publique	Domaine des EPF	Hausse individuelle 1,2% Maintien de cotisations supplémentaires employeur pour PUBLICA
Poste/Logistique	IMS SA	Les discussions salariales n'ont pas encore eu lieu
Poste/Logistique	KEP & Mail	Aucune discussion salariale
Communication	localsearch.ch	Hausse générale 0,2% Hausse individuelle 0,5%
Transports publics	login	Hausse individuelle 0,6%
Administration publique	METAS	Hausse individuelle 0,875% (aucune négociation)
Transports publics	MGB et GGB	Hausse individuelle 1,05% (0,8% prime de performance et 0,25% rattrapage)
Poste/Logistique	CarPostal Suisse SA	Les discussions salariales n'ont pas encore eu lieu
Poste/Logistique	Poste CH SA	Les discussions salariales n'ont pas encore eu lieu
Poste/Logistique	PostFinance SA	Les discussions salariales n'ont pas encore eu lieu
Poste/Logistique	PostLogistics SAG	Aucune mesure salariale Réduction de la durée normale de travail hebdomadaire à 44 heures
Poste/Logistique	Presto Presse-Vertriebs AG	Aucune discussion salariale
Administration publique	PUBLICA	146'000 CHF pour des mesures salariales individuelles
Transports publics	RhB	Au total, quelque 4% sont mis à disposition entre 2016-2019 pour des mesures salariales individuelles.

Transports publics	CFF/ CFF Cargo	Hausse individuelle 0,8% + prime de performance unique selon évaluation du personnel 2016
Transports publics	CFF Cargo International SA	Hausse individuelle 0,7% Par rapport à la stabilisation de la caisse de pension, la durée de travail théorique par jour est augmentée à 498 minutes, et un jour de vacances par an est supprimé entre 2016-2020
Poste/Logistique	SecurePost SA	Les discussions salariales n'ont pas encore eu lieu
Transports publics	Securitrans Public Transport Security SA	Hausse individuelle 0,5% 2'065'000 CHF primes de performance
Transports publics	Remontées mécaniques du Valais	Aucune mesure salariale (CTT)
Transports publics	SGV	Hausse individuelle 0,9% net 1'200 CHF / resp. prime 800 CHF, assurée CP
Transports publics	SOB	Hausse individuelle 1% Nouveau système salarial au 1.1.2017 ; collaborateurs qui se situeraient en-dessous de la nouvelle bande salariale relevés au minimum de la bande salariale
Poste/Logistique	SPS SA	Aucune mesure salariale
Communication	Swisscom SA	Hausse individuelle 0.6%
Administration publique	Swissmedic	Hausse individuelle 0,8% (0,4% expérience et 0,4% performance)
Transports publics	SZU	Augmentation salariale garantie pour collaborateurs jusqu'à 25 ans
Transports publics	TILO SA	Progressions automatiques dans le système salarial Versement unique 700 CHF
Transports publics	TMR	Système salarial garanti Augmentation indemnité de nuit à 7 CHF Augmentation indemnité du dimanche à 10 CHF Versement unique 300 CHF
Transports publics	TPF	Prime 500 CHF REKA
Transports publics	TPG	Compensation automatique du renchérissement (indice genevois) Système salarial garanti Contribution assurance maladie 90 CHF
Transports publics	TPL	Résultat encore en suspens
Transports publics	zb	Hausse individuelle 0,9% Nouveau: indemnisation 70 ct./km pour utilisation d'un véhicule privé