



Bern, 9. August 2016 / *Berne 9 août 2016*

**Medienkonferenz Travail.Suisse:
Lohnherbst 2016**

***Conférence de presse de Travail.Suisse :
Automne salarial 2016***

Travail.Suisse
PF/CP
3001 Bern/Berne
Tel./tél 031 370 21 11
www.travailsuisse.ch

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

Berne, le 9 août 2016 / Communiqué de presse

Les augmentations salariales sont possibles et nécessaires

Dans certaines branches et sur le marché de l'emploi, les conséquences de la surévaluation du franc se font encore sentir, mais dans l'ensemble, une croissance solide se profile pour 2016. Cette situation économique stable, nous la devons, notamment, à l'engagement et à la flexibilité des travailleurs et ils doivent maintenant être récompensés pour leurs efforts. Une augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs s'avère donc aussi nécessaire que judicieuse économiquement, car il s'agit là d'un pilier conjoncturel pour la consommation privée. Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union demande, pour cette raison, des augmentations salariales d'un ordre de grandeur de 1% pour la majorité des travailleurs, lors de l'automne salarial 2016.

Les pronostics prévoient, pour l'année en cours, une croissance économique de 1,4%, le cours de l'euro s'est stabilisé aux environs de 1,10 et l'industrie donne des signaux de plus en plus positifs. Certains signes indiquent, en effet, que le point le plus bas a été dépassé, suite à la suppression du taux plancher par la Banque nationale. Seul le marché de l'emploi en subit encore clairement les contre-coups. Pourtant des augmentations salariales significatives doivent être adoptées pour les travailleurs dans la grande majorité des entreprises, lors de cet automne salarial.

Le grand engagement des travailleurs

Les travailleurs ont fait preuve d'un grand engagement et d'une grande flexibilité, ils ont même acceptés des prolongations temporaires du temps de travail et contribués, par la modeste progression de leurs salaires, au maintien de la compétitivité des entreprises. Cela doit être récompensé : Les mesures spéciales prises dans le cadre de la réévaluation du franc doivent être supprimées ; Tous les travailleurs doivent pouvoir participer à la croissance économique, en bénéficiant d'augmentations de salaires applicables à la grande majorité des entreprises, lors des négociations salariales et il faut également accorder plus d'attention à l'équilibre entre le travail et le temps libre, ainsi qu'à la compatibilité entre le travail et la famille.

Des augmentations salariales de 1% valables aussi comme pilier conjoncturel

La situation économique en Suisse est stable, les plus grands risques conjoncturels sont actuellement d'ordre politique. La mise en oeuvre de l'initiative populaire « Contre l'immigration de masse » reste aussi peu claire qu'auparavant, mettant ainsi en danger, de manière latente, les accords bilatéraux avec l'UE. Les conséquences économiques de la victoire du Brexit sur les plus importants partenaires commerciaux de la Suisse ne sont pas encore prévisibles non plus. Et, avec la troisième réforme de

l'imposition des entreprises, la Confédération, les cantons et les communes vont devoir réduire massivement et rapidement leurs dépenses. Une augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs est donc judicieuse aussi d'un point de vue économique, afin que la consommation privée soit maintenue comme le plus important pilier conjoncturel de cette période.

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union demande, pour cette raison, que des augmentations salariales d'un ordre de grandeur de 1% soient accordées à la plupart des travailleurs, lors de l'automne salarial 2016.

Plus d'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

Esther Lüscher, Présidente Hotel & Gastro Union, tél. 079 417 92 56

Anja Schuler, Collaboratrice scientifique du syndicat transfair, tél. 079 239 98 19

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

Conférence de presse du 9 août 2016 / texte de l'intervention

Il faut augmenter les salaires

La situation économique de la Suisse demeure stable. Dans certains secteurs et sur le marché du travail, on ressent encore les conséquences de la surévaluation du franc, mais dans l'ensemble on peut s'attendre à une croissance économique solide. Parce que, ces dernières années, ils ont fait preuve d'un engagement et d'une flexibilité considérables et qu'ils ont accepté une évolution médiocre des salaires, les travailleuses et travailleurs ont contribué à maintenir la compétitivité des entreprises suisses et à éviter une récession. Afin de récompenser cet engagement et de soutenir la consommation privée – l'un des piliers majeurs de la conjoncture –, il convient de renforcer le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs. Travail.Suisse, organisation faîtière indépendante des travailleuses et travailleurs, exige que les négociations salariales de 2017 débouche sur une augmentation de salaire d'au moins un pour cent pour la plupart des travailleuses et travailleurs.

Gabriel Fischer, responsable Politique économique à Travail.Suisse

L'abolition du cours plancher par la Banque nationale suisse, début 2015, a produit les conséquences prévues: elle a augmenté la pression sur les marges bénéficiaires dans certains secteurs et ses effets sont encore nettement sensibles sur le marché du travail en particulier. Mais dans l'ensemble, l'économie suisse fait preuve d'une grande solidité.

Les risques les plus importants auxquels la situation économique de la Suisse est confrontée lui viennent du monde politique. Ainsi, la mise en œuvre de l'initiative «contre l'immigration de masse» n'a toujours pas été clarifiée, ce qui conduit à une incertitude juridique et constitue une menace latente sur les accords bilatéraux. Enfin, la troisième réforme de l'imposition des entreprises risque de priver la Confédération, les cantons et les communes d'importantes recettes fiscales, ce qui aboutirait à une réduction radicale des dépenses publiques et aurait une influence négative sur la conjoncture.

Pour Travail.Suisse et les fédérations qui lui sont affiliées – Syna, transfair et Hotel&Gastro Union –, il s'agit, lors des négociations salariales de 2017, d'associer les travailleuses et travailleurs à la croissance économique et de les récompenser pour avoir contribué au maintien de la compétitivité de l'économie suisse. Par ailleurs, le pouvoir d'achat croissant des travailleuses et travailleurs favoriserait la consommation privée, pilier de la conjoncture.

L'économie suisse: stable, avec quelques incertitudes

Même si le produit intérieur brut (PIB) n'a augmenté que de 0,1 pour cent au premier trimestre 2016, la situation économique de la Suisse demeure largement stable. Le Secrétariat d'Etat à l'économie

SECO¹ pronostique pour l'ensemble de l'année 2016 une croissance de 1,4 pour cent. Quant au baromètre du centre de recherche en conjoncture de l'EPFZ (KOF)², il a clairement dépassé la moyenne à long terme, depuis le début de l'année.

L'arrêt de la valorisation du franc par rapport à l'euro a eu des effets positifs. Durant le 3^e trimestre 2015, le cours du change franc/euro s'est stabilisé à près de 1,10 franc pour 1 euro. La lente reprise de l'économie dans l'espace européen soutient également la conjoncture suisse. Pour l'année en cours, on pronostique même une croissance de 1,6 pour cent dans l'espace euro.

Sur le marché du travail, les conséquences de la surévaluation du franc se font encore nettement sentir. L'abolition du cours plancher de 1,20 franc pour 1 euro par la Banque nationale suisse a eu des répercussions négatives sur le marché du travail. Quelques licenciements de masse, un bon nombre de pertes d'emplois plus modestes et une certaine réticence à l'embauche ont accru le chômage en Suisse. Avec un taux de chômage de 3,6 pour cent en 2016, le niveau maximum semble cependant atteint. Les indicateurs avancés signalent que le point le plus bas est dépassé.

La décision du peuple britannique en faveur du Brexit génère quelques incertitudes. Ce processus menace l'Union européenne en général et son évolution économique en particulier. En ce qui concerne la Suisse, cette décision augmente le risque que les investisseurs internationaux se réfugient dans le franc, ce qui accentuerait encore la pression à la hausse. Par ailleurs, le monde politique suisse peine à se mettre d'accord sur la mise en œuvre de l'article 121a de la Constitution fédérale. Le risque d'un conflit avec l'Union européenne ou plutôt d'une abrogation des accords bilatéraux freine le développement économique de la Suisse. Il est donc d'autant plus important que, par ses mesures, la Banque nationale suisse continue d'affaiblir le franc suisse, que l'on arrive à un consensus politique sur une solution concertée avec l'UE et que l'on abandonne l'impasse de la clause de sauvegarde unilatérale.

Le marché intérieur demeure un pilier important

Le marché intérieur se montre encore très robuste. De même que toutes ces dernières années, la consommation privée est un pilier porteur de la conjoncture suisse. Le centre de recherche en conjoncture de l'EPFZ KOF³ s'attend à ce que la consommation privée augmente de 1,6 pour cent. D'ailleurs, la consommation privée, qui est le pilier de la conjoncture suisse, devrait encore gagner en importance car les pouvoirs publics vont devoir réduire leurs dépenses dans les années qui viennent. Les mesures d'économie prévues par les cantons et la diminution des dépenses de la Confédération laissent déjà présager qu'en 2016, la croissance de la consommation publique reculera de 1,8 pour cent (2,4% en 2015). Pour 2017, on prévoit même un recul de 0,8⁴. C'est également dans ce contexte qu'il faut considérer la troisième réforme de l'imposition des entreprises, décidée lors de la dernière session. Ne serait-ce qu'au niveau de la confédération, elle causera une chute de recettes de l'ordre de 1,3 milliard de francs, mais elle touchera aussi fortement les cantons et les communes. Non seulement elle menace l'exécution des tâches publiques et met en péril la conjoncture de la Suisse, mais elle met à mal la politique d'embauche et de salaires des pouvoirs publics. Ne serait-ce que pour cette raison, Travail.Suisse soutient le référendum contre la troisième réforme de l'imposition des entreprises.

¹ Voir SECO, tendances conjoncturelles Eté 2016.

² Voir KOF, communiqué de presse du 30.6.2016.

³ KOF prévisions de l'été 2016.

⁴ KOF prévisions de l'été 2016.

Signaux positifs de l'industrie

Après une année 2015 difficile, l'industrie, elle aussi, émet certains signaux positifs. Ainsi, pour la première fois, Swissmem⁵ fait état d'une légère augmentation des entrées de commandes de l'étranger au premier trimestre 2016. Et l'indice des directeurs d'achats du Credit Suisse⁶ a dépassé depuis 8 mois le seuil de croissance. Il est réjouissant qu'en mai et juin, l'occupation se soit de nouveau établie dans la zone de croissance, pour la première fois depuis un an et demi. Pourtant, ceci ne doit pas faire oublier que, dans l'ensemble, l'industrie a probablement perdu plus de 10 000 emplois depuis la surévaluation du franc. Pour Travail.Suisse, sauver les emplois est une priorité absolue. Non seulement à court terme, pour éviter le chômage, mais aussi à moyen terme, pour maintenir l'occupation en Suisse.

Il est impératif d'augmenter, même modestement, les salaires

Ces dernières années, les travailleuses et travailleurs de Suisse ont, par leur profond engagement et leur flexibilité, contribué à ce qu'à partir de 2007, la crise financière et économique mondiale n'ait pas davantage éprouvé la Suisse. A la suite de la forte surévaluation du franc, les mesures spéciales – allongement du temps de travail et blocage des salaires – ont permis de maintenir la compétitivité des entreprises. Depuis 2010, les augmentations de salaires sont restées très limitées, il est donc maintenant d'autant plus important de récompenser la motivation et la performance des travailleuses et travailleurs.

Dans un futur proche, la consommation privée notamment va rester l'un des piliers majeurs de la conjoncture suisse. D'autant que la consommation publique va être réduite et que l'industrie de la construction ne pourra guère se maintenir au niveau record des dernières années. Il est donc essentiel que les négociations salariales 2016 consolide le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs et, partant, la consommation privée, élément porteur de la conjoncture.

Travail.Suisse et les fédérations qui lui sont affiliées – Syna, transfair et Hotel&Gastro Union – demandent que la majorité des travailleuses et travailleurs bénéficie d'augmentations de salaire équitables. Comme à leur habitude, les fédérations de Travail.Suisse adopteront une approche différenciée et tiendront compte de la situation spécifique de chaque secteur ou de chaque entreprise. Pour la majorité des travailleuses et travailleurs, l'augmentation de salaire devrait cependant atteindre un pour cent; dans les entreprises non directement touchées par la surévaluation du franc, il serait approprié qu'elle soit plus élevée.

L'étude sur les salaires des managers réalisée par Travail.Suisse montre que l'écart salarial – le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas dans une même entreprise – a continué de s'accroître ces dernières années. Alors que dans les étages directoriaux les rémunérations se sont nettement accrues, il n'est resté pour les travailleuses et travailleurs ordinaires que des augmentations insignifiantes. Or, si la croissance enregistrée ne profite en priorité qu'aux chefs et aux actionnaires, le résultat sera une répartition inégale des revenus. Outre qu'il faudra trouver une solution politique au problème des salaires excessifs des managers, il faut aussi assurer des augmentations de salaires continues et sensibles pour tous les travailleuses et travailleurs afin de ne pas mettre en danger la cohésion de la société.

⁵ Voir le communiqué de presse Swissmem du 30.5.2016.

⁶ Voir Credit Suisse. Purchasing Manager's Index, août 2016.

Des augmentations de salaires collectives plutôt qu'individuelles

Travail.Suisse revendique pour les travailleuses et travailleurs des augmentations de salaires régulières plutôt que des bonifications. Seules les augmentations de salaires régulières garantissent une progression durable des salaires et une consolidation du droit à la rente. De plus, les augmentations de salaires doivent être accordées collectivement car tous les travailleuses et travailleurs doivent participer à la croissance économique. Depuis 2001, près de 2/3 des ajustements de salaires ont été collectifs, contre 1/3 individuels. Si on en croit l'OFS⁷, ces trois dernières années, le rapport s'est inversé. Or privilégier les augmentations de salaires individuelles pose un double problème. D'une part, il n'y a plus de transparence sur les mesures salariales et on encourt le risque que se développent l'arbitraire et la jalousie et que les entretiens salariaux soient détournés et transformés en mesures disciplinaires au lieu de servir à une véritable évaluation des performances. D'autre part, cette manœuvre n'a pour but que de baisser les salaires initiaux ou ceux des nouvelles embauches, quitte à les corriger ultérieurement grâce à des mesures salariales individuelles – aux dépens surtout des travailleuses et travailleurs de longue date ou plus âgés.

Hausse du salaire minimum et des salaires des femmes

Travail.Suisse est d'avis que l'automne devrait notamment amener une hausse du salaire minimum. Dans les négociations salariales, les employeurs devront prouver, comme ils le déclarent si souvent, qu'ils sont vraiment disposés à apporter des améliorations ciblées en faveur des travailleuses et travailleurs les moins payés. La surévaluation du franc entraîne, en 2016 aussi, un recul du renchérissement. Selon les pronostics du SECO⁸, les prix vont baisser de 0,4 pour cent en 2016 et ce n'est qu'en 2017 qu'on verra une recrudescence du renchérissement. Une hausse du salaire minimum offre la possibilité de faire profiter les revenus les plus faibles d'une augmentation de salaire réelle et sensible, dont l'économie nationale bénéficierait directement sous forme de croissance du pouvoir d'achat. Travail.Suisse est décidé de mettre l'accent, à l'automne, sur les conventions et sur la hausse des salaires minimum courants, localement ou sectoriellement.

Il en va de même pour l'égalité de salaire entre femmes et hommes. Basé sur le volontariat, le dialogue sur l'égalité de salaire a échoué et n'a pas produit les résultats escomptés. La balle est maintenant dans le camp des employeurs: c'est à eux de faire en sorte que l'égalité de salaire entre femmes et hommes ne reste pas lettre morte dans la Constitution, mais qu'elle soit effectivement instaurée. Travail.Suisse demande donc que les négociations salariales de cet automne se focalisent sur le partenariat social et sur l'amélioration des salaires des femmes. Parallèlement, le Parlement est instamment prié d'appliquer des mesures efficaces de lutte contre l'inégalité des salaires entre femmes et hommes, mesures promises depuis longtemps. Les mesures suggérées par le Conseil fédéral ne sont, du point de vue de Travail.Suisse, qu'une variante minimale. Il est juste d'imposer aux entreprises de faire la transparence sur le respect de l'égalité des salaires, mais il ne faudrait pas oublier des mesures de correction et de sanction dans les cas où les femmes sont victimes de discriminations salariales.

⁷ Voir OFS, Accords salariaux conclus pour 2015 dans les domaines conventionnels.

⁸ Voir SECO tendances conjoncturelles Eté 2016.



Conférence de presse du 09 août 2016

Négociations salariales 2017:

Augmenter de manière significative les salaires, c'est nécessaire et c'est possible

La retenue en matière de salaires, observée au cours des dernières années, suscite de plus en plus de mécontentement chez les travailleurs. Les carnets de commande pleins (dans la construction), les années de gel salarial avec des horaires de travail rallongés dans l'industrie MEM, les bénéfices élevés dans l'industrie chimique et pharmaceutique ainsi que les horaires de travail toujours plus flexibles au plan intersectorielle et la pression élevée dans le travail quotidien doivent être pris en compte, lors de cet automne salarial. Syna réclame, pour 2017, 100 francs de salaire supplémentaire par mois, avec des échelonnements spécifiques selon les branches.

Arno Kerst, Président de Syna

La réalité salariale présentée ci-après explique les attentes des travailleurs pour cet automne salarial : Malgré une bonne conjoncture dans le bâtiment et la pression du travail qui l'accompagne, il n'y a eu, en 2016, aucune augmentation salariale dans plus de 10 branches artisanales et, pour la moitié d'entre elles, il s'agit là de la deuxième année consécutive¹. Un développement positif des salaires est complètement inexistant dans beaucoup d'exploitations de l'industrie MEM depuis plusieurs années. Viennent également s'y ajouter : la peur de perdre son poste, une durée de travail prolongée pour le même salaire, des licenciements de masse et un salaire de départ en baisse (selon les dernières statistiques sur les structures salariales). 20 % des salaires les plus bas se trouvent dans le commerce de détail. Qui plus est, ces vendeuses et vendeurs souffrent particulièrement de l'augmentation des primes d'assurance maladie et des loyers lors de changement du logement et sont souvent confrontés à des horaires de travail toujours plus flexibles. Ils attendent donc, à juste titre, des augmentations de salaires pour 2017.

La croissance économique offre une marge de manoeuvre pour des augmentations salariales !

La situation économique offre, à cet effet, une marge de manoeuvre car la croissance attendue du PIB pour cette année est de 1,4% et même de 1,8% pour 2017. Dans ce contexte, une rétrospective s'impose :

De 2001 à 2003, le développement cumulé du PIB s'élevait à un taux modéré de 1,5%. Le développement économique de ces trois années prises ensemble correspondait environ à la

¹ Secteur principal de la construction, l'industrie de la carrosserie et la menuiserie, la technique du bâtiment et l'industrie du meuble

croissance attendue pour cette année. Lors de ces trois années de «vaches maigres», le salaire nominal des CCT a augmenté dans l'ensemble de 6,8 % (resp. 4,6 % en réel). Au cours des trois dernières années, la croissance économique a été trois fois plus élevée, mais l'augmentation des salaires a été plus faible qu'au début des années 2000²!

Compte tenu des pronostics actuels du PIB, Syna ne va pas réclamer une répétition des augmentations réelles de 4,6 % des années 2001 à 2003. Des ajustements de salaires significatifs, naturellement dotés des échelonnements spécifiques selon les branches et les entreprises, sont cependant attendus par les travailleurs et sont possibles économiquement, aussi et justement en raison de la retenue en terme de salaires qui a été pratiquée au cours des dernières années.

Il faut en finir avec le gel des salaires dans la construction !

Le gel des salaires n'est pas une tendance nouvelle qui aurait commencé en 2016 à influencer de nombreuses négociations salariales dans le secteur principal de la construction et dans le second oeuvre. C'est surtout dans les secteurs du bois que « le ver est dans la pomme ». Mais la progression des salaires est aussi inexistante dans le secteur des installations électroniques, de la technique des bâtiments et de la construction métallique. Tout ces faits combinés à une forte charge de travail et à des conditions de travail peu attractives concernant la compatibilité entre le travail et la famille augmentent le mécontentement dans la construction. La branche des peintres et des plâtriers montre bien que des augmentations salariales sont possibles. Dans cette branche, les salaires vont augmenter cette année et l'année prochaine de chacune 25 francs, malgré l'introduction d'un modèle de préretraite³.

Syna réclame, pour le secteur de l'artisanat, des augmentations de salaire de 50 à 100 francs, avec des échelonnements spécifiques en fonction des branches. Des progrès améliorant la comptabilité du travail avec la famille, resp. de l'équilibre entre le travail et le temps libre, ne profiteraient pas seulement aux employés mais augmenteraient aussi l'attractivité de la branche et lutteraient contre la pénurie de main d'oeuvre spécialisée.

100 francs de plus dans le secteur des services

La progression des salaires dans le commerce de détail est décevante. 20 % des salaires les plus bas se trouvent dans le commerce de détail. Les surcoûts liés aux primes d'assurance maladie en augmentation pèsent particulièrement sur ces travailleurs et réduisent l'épargne à néant à cause de la baisse du niveau des prix de 2015. *Syna réclame pour tous les employés du commerce de détail, qui gagnent moins de 5000 francs, une augmentation générale de 100 francs.*

Les augmentations de salaires dans la branche du nettoyage montrent que cela est possible dans une branche à bas salaire. En Suisse allemande ou en Suisse romande, les conventions collectives de travail prévoient pour ces branches, des augmentations annuelles des salaires minimales de 1,62%, respectivement de 2,17%.

Les employés de ces branches ne sont pas les bénéficiaires des augmentations des coûts de la santé. Au contraire : les suppléments pour le travail du soir, de nuit et du dimanche subissent une forte pression, des horaires de travail toujours plus flexibles sont exigés (en raison de la

² Voir le tableau en dernière page

³ Financé de manière paritaire par l'employeur et l'employé à hauteur de chacun 0.85% du salaire

pénurie du personnel), les services (privés) d'aide et de soins à domicile ne dédommagent ni le trajet ni le temps de disponibilité. L'engagement, la flexibilité et la fidélité à l'exploitation des employés doivent être rémunérés dans le domaine de la santé. *Syna réclame des augmentations de salaire de 100 francs pour tous et de 150 francs pour les collaborateurs qui ont plus de sept ans d'ancienneté.*

Industrie: Va-t-on enfin récompenser les travailleurs ?

Les chiffres du semestre récemment publiés sont positifs, les entrées de commande augmentent à nouveau et on ne trouve pratiquement plus qu'une seule entreprise sur dix qui maintienne l'augmentation du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM). Si l'industrie MEM peut résister solidement à diverses incertitudes et à des développements conjoncturels disparates, elle le doit essentiellement à ses travailleurs. C'est bien leur esprit de sacrifice (par ex. par un allongement de la durée du travail pour un même salaire), leur engagement et leur force d'innovation qui maintiennent les entreprises pendant la crise. *Après des années de gel des salaires ou tout au plus des adaptations individuelles modestes, Syna attend désormais des augmentations salariales générales de 100 francs. En ce qui concerne les gels des salaires, Syna n'est désormais prêt à les accepter que dans des cas individuels clairement prouvés sur la base d'un engagement contraignant et si cela permet de sauver des emplois en Suisse.* Si l'industrie MEM veut vraiment faire quelque chose contre la pénurie de main d'oeuvre spécialisée, elle doit donner un signal clair au niveau de la progression des salaires. Des années de stagnation salariale combinées à des licenciements et des mutations structurelles ne rendent pas une branche plus attractive.

L'industrie graphique est confrontée à des défis similaires à ceux que rencontrent les entreprises du secteur MEM. *Syna réclame des augmentations salariales s'élevant de 50 à 100 francs ou un engagement contraignant pour le maintien des emplois en Suisse en cas d'augmentations moindres ou de gel de salaires.*

L'industrie chimique et pharmaceutique arrive très bien à relever les défis en tant qu'industrie exportatrice avec une concurrence mondialisée. C'est ainsi que la plupart des entreprises affichent régulièrement des augmentations de bénéfices. Ces derniers sont obtenus aux frais et grâce aux travailleurs. *Pour cette raison, Syna demande des augmentations générales de 150 francs.*

Conserver la saisie du temps de travail

Syna observe avec une grande inquiétude que des interventions politiques attaquent, non seulement les augmentations salariales que nous réclamons, mais aussi les salaires existants. Des initiatives parlementaires pendantes (Graber, resp. Suter) souhaitent supprimer dans les faits la saisie du temps de travail pour des branches entières ou des catégories d'employés. Quel est alors l'intérêt d'une augmentation des salaires, si le temps de travail convenu s'avère caduc ? Un chef d'entreprise pourrait, par exemple, accorder une augmentation de salaire de 100 francs (pour un salaire mensuel de 6000 francs) et tout de suite se le faire rembourser par un travail supplémentaire non enregistré : 40 minutes par semaine (pour une semaine contractuelle de 40 heures) rendraient caduc l'augmentation de salaire.

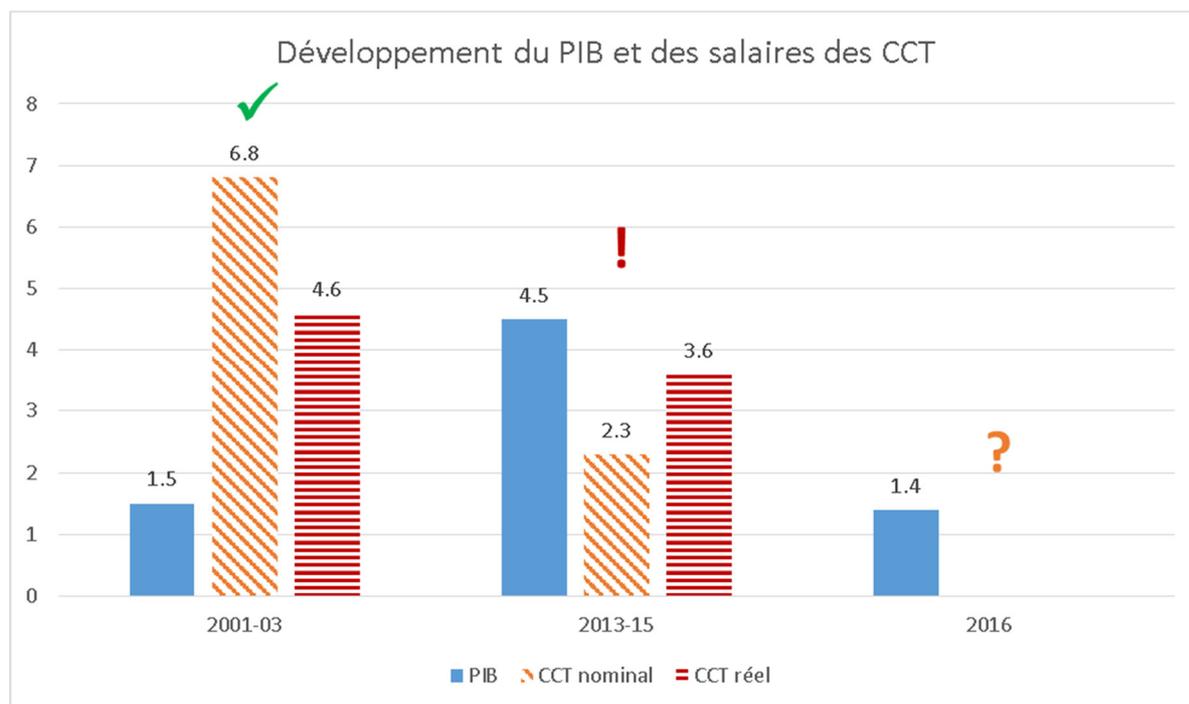
Le congé paternité maintenant !

A côté d'augmentations de salaires équitables, il faut accorder plus d'attention à l'équilibre entre le travail et les loisirs ainsi qu'à la compatibilité entre le travail et la famille. Syna continuera, pour cette raison, de présenter des revendications correspondantes lors des négociations pour la CCT ou de les proposer comme des solutions alternatives, lors de négociations salariales bloquées. Afin qu'à l'avenir, tous les pères (et leurs familles/enfants!) puissent profiter dans toutes les branches, de manière solidaire, du financement d'un congé paternité de 20 jours, Syna a lancé avec Travail.Suisse et d'autres associations une initiative populaire correspondante.

Pour tout renseignement complémentaire :

Arno Kerst, Président de Syna, 044 279 71 40, 079 598 67 70, arno.kerst@syna.ch

Graphique du développement du PIB et des salaires des CCT :



Berne, le 9 août 2016

Conférence de presse Travail.Suisse – Anja Schuler, transfair

REVENDEICATIONS SALARIALES TRANSFAIR

PRENDRE AU SÉRIEUX LE SOUTIEN AFFICHÉ EN FAVEUR DU SERVICE PUBLIC ET DE SES EMPLOYÉS

La votation du 5 juin 2016 a confirmé que le service public bénéficie d'un fort soutien au sein de la population. C'est une marque de confiance pour les salariés des CFF, de la Poste et de Swisscom. Or, la pression économique et politique sur le service public persiste, notamment au niveau de son financement. Pour transfair, il est clair que les collaborateurs qui préservent le service public doivent profiter de mesures salariales appropriées.

Le Non à l'initiative « En faveur du service public » a clairement montré que le peuple reconnaît les performances des salariés du service public. Ces derniers œuvrent ensemble pour une desserte de base de qualité dont bénéficient la population et l'économie. Mais les milieux politiques et le marché continuent à faire pression sur les conditions cadre financières et légales du service public.

Durant cet automne salarial, transfair va s'engager, lorsque c'est possible, pour des mesures salariales générales en guise de reconnaissance envers les collaboratrices et les collaborateurs. transfair tient en outre à ce que l'on continue à accorder la plus haute priorité aux conditions de travail et salaires usuels, tant au niveau légal que contractuel. Nous nous engageons en première ligne en ce qui concerne la définition des critères usuels pour la branche. Compte tenu de nouvelles formes de concurrence, suite à la numérisation, nous voulons maintenir un haut niveau de salaire et défendre les conditions de travail dans les branches Communication, Poste/Logistique, Transports publics et Administration publique.

Parallèlement, nous mettons l'accent sur la prévoyance vieillesse. Lorsque des mesures de consolidation s'avèrent nécessaires pour des caisses de pension, nous attendons de la part de nos partenaires sociaux un engagement clair, à négocier dans le cadre du partenariat social. Toutefois, transfair souhaite séparer ces négociations de celles portant sur les salaires, afin d'éviter que les salariés encaissent plusieurs revers.

Communication : garantir légalement les conditions de travail usuelles pour la branche !

Dans la branche Communication, transfair avait négocié avec ses partenaires sociaux un paquet pour les années 2016 et 2017. Pour 2017, il s'agit d'une augmentation individuelle de 0,6% chez Swisscom, d'une augmentation générale de 0,4% et individuelle de 0,3 % chez calex ainsi que d'une augmentation générale de 0,2% et individuelle de 0,5% chez localsearch.ch. Chez Swisscom, l'augmentation des salaires des collaborateurs situés en dehors de la fourchette salariale ou nouvellement arrivés était au cœur du débat. Néanmoins, quelque 300 collaborateurs se trouvent toujours en-dessous de la fourchette salariale. transfair revendique une mise en œuvre rapide de l'augmentation ciblée.

Afin que Swisscom puisse se maintenir dans la situation de marché actuelle, des investissements et une diversification sont indispensables. A nos yeux, il est d'autant plus important que nous suivions de près les changements au sein de l'organisation entrepreneuriale de Swisscom, comme nous l'avons fait à l'époque pour la fermeture de 6 des 14 Swisscom Contact Center. Pour les prochaines négociations salariales, transfair attend de la part de l'employeur une volonté de reverser le gain de productivité réalisé, sous forme de mesures salariales générales.

De manière générale, le marché des TIC se caractérise par une évolution fulgurante avec une sensible pression sur les marges et une concurrence internationale perceptible. C'est pourquoi transfair souligne la nécessité de maintenir dans la loi la garantie de conditions de travail décentes et d'une rémunération conforme aux pratiques locales. En aucun cas, l'art. 6 ne doit être supprimé dans le cadre de la révision de la Loi sur les télécommunications.

Poste/Logistique : évolution salariale malgré une consolidation de la CP !

Le système salarial selon la CCT Poste prévoit qu'une part d'au moins 0,4% de la masse salariale totale soit allouée à des augmentations individuelles, chaque année. Or, on soupçonne actuellement que cette part de 0,4% de la masse salariale n'ait pas été utilisée comme convenu dans les différentes unités en 2016. Il y a désaccord sur les bases de calcul de la masse salariale totale, faisant actuellement l'objet de discussions dans le cadre du partenariat social. Pour transfair il est évident que la masse salariale totale comprend l'ensemble des collaborateurs soumis à la CCT.

Globalement, par rapport à l'année précédente, aucune amélioration économique n'est perceptible dans la branche Poste/Logistique. Il s'agit même plutôt d'une dégradation. A la Poste, nous constatons que les bénéficiaires et le développement du personnel régressent. Ce dernier point n'aide pas, compte tenu de la sous-couverture prévisible de la caisse de pension Poste. L'objectif principal est de maintenir le niveau des prestations – surtout pour les échelons de fonction bas. La participation de l'employeur est demandée. Il n'est pas acceptable que les assurés soient une nouvelle fois contraints de contribuer aussi fortement aux mesures de consolidation. A notre avis, un bon accord salarial est possible pour 2017, en même temps qu'une solution socialement acceptable pour la caisse de pension.

Transports publics : garantie de progression auprès des entreprises de transport concessionnaires !

Dans le cadre du paquet de stabilisation de la caisse de pension, les mesures salariales ont déjà été définies sur plusieurs années avec les CFF. Le système salarial est alimenté par 0,8% de la masse salariale pour des mesures individuelles, jusqu'en 2020. Avec le programme « RailFit 20/30 », des changements structurels de grande portée sont prévus au sein des CFF. Dans le cadre des économies visées, au moins 900 postes seront supprimés d'ici 2020. transfair va s'engager pour des possibilités d'intégration appropriées pour les salariés concernés.

En ce qui concerne les entreprises de transport concessionnaires, transfair demande des augmentations individuelles des salaires selon le système salarial pour le personnel en progression. Pour garantir la progression complète, des mesures salariales entre 0,8% et 1,2% sont nécessaires.

Le transport régional de voyageurs doit s'attendre à une lacune de financement considérable pour les périodes horaires 2018 à 2021 qui devra être supportée par les entreprises de transport, par le biais d'une augmentation de l'efficacité. Les déficits possibles au sein des entreprises vont encore minimiser la marge de manœuvre pour les mesures salariales générales urgentes et menacer les mesures de consolidation dans les institutions de prévoyance. C'est pourquoi la Confédération et les cantons doivent impérativement respecter et renforcer le niveau d'indemnisation prévu.

Administration publique : mesures salariales générales malgré une stabilisation !

Malgré un excédent se chiffrant en milliards pour 2015, les salariés de l'administration fédérale ont dû renoncer à des mesures salariales générales pour l'année en cours. Des mesures relatives à la rémunération (dont la réduction de la hausse individuelle des salaires ainsi que des coupes dans les primes de prestation et de fidélité) ont en outre été décidées. Et le programme de stabilisation 2017-2019 a été élaboré. L'attrait de l'administration fédérale par rapport au salaire ainsi que la motivation des collaborateurs ont subi assez de préjudice. Il est important que le Conseil fédéral prenne une mesure générale en faveur de ses salariés, comme signe de reconnaissance. Il est d'autant plus irritant qu'il supprime les moyens destinés aux mesures salariales générales, alors que ces dernières années, les mesures salariales auprès de la Confédération ont été inférieures à la moyenne de toutes les branches. Depuis 2001, en moyenne, les salaires de toutes les branches ont augmenté de quelque 8% de plus que ceux de l'administration fédérale. De ce fait, transfair est d'avis qu'il est souhaitable de s'en tenir à la revendication de mesures salariales générales déjà présentée au ministre des finances.

Compte tenu de la forte baisse des moyens financiers dans les domaines formation, recherche et innovation, le Conseil des EPF a annoncé la réduction de la masse salariale totale, pour la rétribution individuelle, de 1,2% à 0,6%. Dans l'intérêt de ses membres, transfair va s'engager pour des solutions acceptables.

Pour toute information complémentaire :

Anja Schuler, collaboratrice scientifique, 079 239 98 19

Nous nous engageons pour la valorisation de nos métiers.
ssc · spr · sphi · spham · aspbpc



Berne, 9 août 2016

Conférence de presse

Les conventions collectives « bonnes pour tous »

0,3% d'augmentation pour l'hôtellerie-restauration. Rien pour la production, entre 33.- et 66.- pour la vente en boulangerie-pâtisserie-confiserie. Des conventions collectives « bonnes pour tous »

En 2017, la CCNT de l'hôtellerie-restauration augmentera ses salaires minimum de 0.3%. Dans la boulangerie-pâtisserie et confiserie, les collaborateurs dans la production n'auront pas d'augmentation, et pour les collaborateurs de la vente, ce sera une hausse entre 33.- et 66.-. Contre vents et marées, un partenariat social solide, garantit sécurité pour les employés et égalité entre les entreprises.

Situation dans l'hôtellerie restauration

L'hôtellerie et la restauration occupent aujourd'hui environ 200 000 personnes dans plus de 30'000 établissements en Suisse. Tous les employés travaillant dans ce secteur d'activité sont protégés par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, également appelée CCNT, qui est déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral, et dont Hotel & Gastro Union est signataire pour la partie syndicale.

Quelles perspectives pour 2017 ?

Il faut tout d'abord préciser que l'actuelle convention sera échuë à la fin de cette année. Il était donc absolument primordial d'obtenir un résultat dans les négociations, sinon l'hôtellerie-restauration se serait retrouvée dans une situation dangereuse de vide conventionnel, avec tous les risques inhérents à une telle situation (plus de règles, apparition de dumping salarial, plus de contrôle dans les établissements, plus de soutien à la formation,...). De plus, tous les partenaires signataires de la convention 2017 ont accepté fin juin son entrée en vigueur pour le 1^{er} janvier 2017, pour une durée de 4 ans. Après 2 années et 32 rondes de négociation (!), voici les principales nouveautés :

- Les salaires seront augmentés dès l'an prochain de 0.3%. Par



exemple un collaborateur sans apprentissage
gagnera 3417.- ou un jeune sortant
d'apprentissage touchera quant à lui 4120.-.

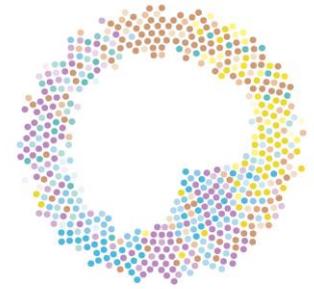
- Les pères auront droit à 5 jours de congé paternité au lieu de 3 auparavant.
- Le concept de formation sera amélioré. Il y aura un élargissement de l'aide financière prévue au titre de la formation et du perfectionnement : l'accès à l'offre sera garanti à une personne non soumise à la convention (p. ex. le chef d'entreprise ou un membre de sa famille). Cette mesure était jusqu'à présent réservée aux personnes obligatoirement soumises à la CCNT.
- L'exécution de la convention collective sera renforcée. En effet, la commission de surveillance pourra demander à l'office de contrôle d'effectuer plus de contrôle, et au besoin de les effectuer sans annonce préalable. De plus, lors de tous les contrôles, si l'inspecteur remarque que l'employeur n'a pas versé ce qu'il aurait dû, ce dernier aura 30 jours pour régulariser la situation vis-à-vis de ses collaborateurs, faute de quoi l'office communiquera directement aux lésés les montants dus. Finalement une plus grande collaboration avec les cantons est souhaitée lors de l'ouverture de nouveaux établissements. En effet, tout nouvel établissement est tenu de s'annoncer à l'office de contrôle. En cas de non réponse aux sollicitations de l'office, un contrôle sera déclenché.

Situation dans la boulangerie-pâtisserie-confiserie

La branche a une nouvelle convention collective qui est entrée en vigueur au 1er janvier 2015. Elle est, comme pour la CCNT, également déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral. Pour rappel, les conditions ci-dessous sont applicables:

- le supplément de salaire pour le travail de nuit entre 22h et 4h est fixé à 25%
- le 13^{ème} salaire est dû à 100% dès le début des rapports de travail, sous réserve que le contrat ne soit pas résilié au cours de la 1^{ère} année de service
- la durée hebdomadaire du travail est de 42 heures
- 6 jours fériés payés
- 2 jours de congé paternité
- Soutien jusqu'à Fr. 6'000.- pour la formation continue et les examens professionnels
- Depuis cette année, une 5^{ème} semaine de vacances a été introduite

Nous nous engageons pour la valorisation de nos métiers.
ssc · spr · sphi · spham · aspbpc



HOTEL & GASTRO
Union
depuis 1886

pour tous les collaborateurs. Après une période d'introduction très controversée, cette 5^{ème} semaine est maintenant assurée

Et dans la boulangerie-pâtisserie-confiserie en 2017?

Les collaborateurs du secteur de la production titulaire d'un CFC ou d'une AFP n'auront malheureusement pas d'augmentation en 2017.

Les collaborateurs dans le domaine de la vente, titulaires d'une AFP, verront quant à eux, leurs salaires augmenter de 33.- en 2017. Les titulaires d'un CFC toucheront 66.- en plus.

Conclusion : Le partenariat social, une garantie solide pour l'avenir

Malgré les multiples difficultés, le dialogue social est toujours actif. Nos conventions collectives sont bonnes pour tous. Une augmentation des contrôles assure le respect des conditions de travail pour les employés et ainsi une saine concurrence entre les établissements. Les employeurs peuvent augmenter la productivité dans leurs établissements en formant leurs collaborateurs grâce à l'aide des fonds de formation. Et, pour l'hôtellerie-restauration, les employeurs peuvent aussi bénéficier du soutien financier à la formation. On ne peut que se réjouir d'avoir des patrons mieux formés, apte à diriger efficacement leurs établissements, dans le respect des règles établies.

Pour d'autres renseignements :

Esther Lüscher

Présidente Hotel & Gastro Union

Mobile +41 79 417 92 56

luescher.esther@ewsmail.ch