

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le mardi, 8 août 2017 / Communiqué de presse sur les revendications salariales 2018

La reprise doit impérativement profiter aussi aux travailleurs

Il y a longtemps que les perspectives économiques ne s'étaient pas avérées aussi positives. Les entreprises suisses profitent aussi de la reprise mondiale et en particulier de l'amélioration dans la zone euro. Les pronostics annoncent une croissance économique solide et durable. Les travailleurs doivent aussi pouvoir y participer pour renforcer leur pouvoir d'achat et répondre au besoin d'ajustement des salaires. Lors de cet automne salarial 2017, Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union demandent des augmentations salariales d'un ordre de grandeur de 2% pour la majorité des travailleurs.

Après des périodes difficiles, la reprise économique se profile. Les pronostics du SECO annoncent une croissance économique de 1.4% pour l'année en cours et de 1.9% pour l'année prochaine. D'autres indicateurs se situent nettement au-dessus de la moyenne à long terme et confirment la situation positive dans l'économie. Cette reprise doit avoir un impact sur la situation des travailleurs. Il faut des augmentations salariales significatives allant jusqu'à 2%.

Ajustement salarial nécessaire

Au cours des dernières années, les travailleurs ont dû se contenter d'augmentations salariales modestes et parfois même de gels des salaires. Cela a contribué à maintenir la compétitivité des entreprises durant les années de crise et durant la période de surévaluation du franc. Aujourd'hui, les travailleurs doivent, eux-aussi, pouvoir bénéficier de la reprise économique. Une augmentation du pouvoir d'achat vient notamment renforcer le pilier conjoncturel qu'est la consommation privée et il contribue à stabiliser la reprise économique.

Focalisation sur les mesures générales et les salaires des femmes

Depuis 2013, la part des augmentations salariales générales a connu une baisse constante, désormais des mesures individuelles opaques et parfois arbitraires ont pris le dessus. Il faut rectifier cet état de fait, car c'est seulement avec des augmentations générales que tous les travailleurs peuvent participer à la croissance économique. Le renchérissement en hausse exige une focalisation sur des mesures salariales générales, car c'est seulement à partir de cette condition que le pouvoir d'achat des travailleurs peut être maintenu et protégé contre une baisse du salaire réel.

Il faut également se focaliser sur les salaires des femmes. La discrimination toujours actuelle que subissent les salaires des femmes à hauteur de 7.4 % est absolument inacceptable et il faut impérativement promouvoir l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes. Une augmentation des salaires des femmes est aussi nécessaire parce que les femmes fournissent, avec l'augmentation de l'âge de leur retraite dans la réforme AVS 2020, une grosse contribution pour le financement et la sécurisation à long terme de la prévoyance vieillesse.

Pour de plus amples 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

Roman Helfer, Responsable politique Hotel & Gastro Union, tél. 079 540 78 37

Stefan Müller-Altermatt, Président de transfair, tél. 079 239 98 19

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du mardi, 8 août 2017 / Texte d'allocution

Il faut augmenter les salaires et il faut le faire maintenant !

La situation économique en Suisse se présente d'une manière réjouissante. Après des temps difficiles, les perspectives semblent indiquer une reprise économique et les pronostics annoncent une croissance économique solide et fructueuse. En fournissant un grand engagement, beaucoup de flexibilité et en acceptant un ajustement salariale modeste, durant ces dernières années, les travailleurs ont contribué au maintien de la compétitivité des entreprises suisses. Il faut maintenant récompenser cet engagement et faire en sorte que cette reprise bénéficie aussi aux travailleurs par des augmentations salariales significatives. Donner plus de pouvoir d'achat aux travailleurs, c'est renforcer un pilier conjoncturel important, tout en contribuant à la reprise économique. Lors des négociations salariales 2017, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, réclame que des augmentations salariales allant jusqu'à 2 % soient accordées à la plupart des travailleurs.

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique, Travail.Suisse

Il y a longtemps que les perspectives économiques ne s'étaient pas avérées aussi positives. Pour Travail.Suisse et les fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union, il est clair que les travailleurs doivent aussi pouvoir bénéficier de la reprise qui s'annonce. Le but des négociations salariales 2017 est que les travailleurs contribuent à la croissance économique et qu'ils soient récompensés pour leur contribution au maintien de la compétitivité de l'économie suisse, au cours des dernières années. Qui plus est, l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs doit contribuer à renforcer la consommation des ménages en tant que pilier conjoncturel.

L'économie suisse se développe et les perspectives sont positives

La situation économique de la Suisse se présente de manière très stable et les perspectives sont positives. Les entreprises suisses peuvent, elles aussi, profiter du contexte de reprise mondiale et en particulier de la dynamique croissante dans la zone euro. Le Secrétariat d'État à l'économie SECO¹ a pronostiqué, pour 2017, une croissance économique de 1.4 % et même de 1.9 % pour 2018. Le baromètre du centre de recherche conjoncturelle (KOF) de l'EPF de Zurich² ainsi que le Purchasing Managers' Index (PMI) du Credit Suisse se situent, en ce moment, nettement au-dessus de la moyenne à long terme. Ce dernier affiche même le niveau le plus élevé depuis 2011 et, avec 60.9 pour le mois de juillet 2017, son ordre de grandeur rejoint celui des booms économiques passés.³

¹ Cf. SECO Tendances conjoncturelles été 2017.

² Cf. CRC Communiqué de presse du 30.06.2017

³ Cf. Communiqué de presse du 2.8.2017 de Credit Suisse/procure.ch.

Le développement du taux de change entre l'euro et le franc suisse a aussi eu un impact positif. Ce dernier s'est stabilisé à environ CHF 1.10 pour un euro et est même monté à plus de CHF 1.15 pour un euro, la semaine dernière. En y ajoutant une inflation nettement plus basse en Suisse, en comparaison avec la zone euro depuis 2015 (par ex. presque 2 % comparés à 0.5 % depuis le début de 2017), on constate une rectification de la surévaluation massive du franc et donc de meilleures conditions pour l'industrie à l'exportation. Ainsi, la reprise économique s'appuie non seulement sur l'économie intérieure mais aussi sur les entreprises exportatrices et sur la restauration. D'ailleurs, même dans le commerce de détail, le recul des ventes a pu être stoppé et l'indicateur de la situation commerciale signale une amélioration significative de la situation.

Après des années sans renchérissement, voire même avec des renchérissements négatifs, l'inflation se situe à environ 0.5 %, depuis début 2017. Les pronostics du SECO prévoient, eux-aussi, un renchérissement de 0.5% pour 2017.

Lentement, la reprise économique atteint aussi le marché de l'emploi. Les chiffres du chômage ont atteint leur point culminant au milieu de 2016 et ensuite, un revirement progressif s'est mis en place qui s'est répercuté sur le taux de chômage, se situant à 3.2%, au milieu de l'année 2017. Pour la première fois depuis le 3^{ème} trimestre 2014, davantage d'entreprises envisagent à nouveau une augmentation plutôt qu'une réduction des postes.

Certaines incertitudes proviennent des négociations en cours sur le Brexit, entre l'Union européenne et la Grande Bretagne. Si ce processus devait conduire à des turbulences politiques et économiques, on pourrait envisager le risque d'une fuite des investisseurs internationaux trouvant refuge dans le franc suisse, avec pour conséquence une nouvelle surévaluation de notre monnaie. D'un autre côté, la plus grande incertitude existante actuellement a pu être écartée par les responsables politiques de la Suisse, par l'application de l'article 121a de la Constitution fédérale. L'obligation de communiquer les postes vacants a permis d'éviter un conflit avec l'UE, à savoir le risque d'abandon des accords bilatéraux. En même temps, il faut mettre en place un instrument qui, appliqué scrupuleusement, augmenterait l'accès au travail des groupes discriminés et aurait ainsi une influence positive sur les chiffres du chômage.

Des augmentations salariales significatives sont nécessaires

Travail.Suisse et les fédérations affiliées Syna, transfair und Hotel&Gastro Union réclament que la plupart des travailleurs puissent profiter d'augmentations salariales significatives. Comme à l'accoutumée, les fédérations de Travail.Suisse ont une approche différenciée et tiennent compte des situations spécifiques de chacune des branches et des entreprises. Pour la majorité des travailleurs, il devrait être possible, en fait, d'octroyer des augmentations salariales allant jusqu'à 2%.

Ajustement salarial nécessaire

Par leur fort engagement et leur grande flexibilité, les travailleurs ont contribué à ce que la crise mondiale économique et financière, présente en Suisse à compter de 2007, n'ait pratiquement plus aucune conséquences perceptibles. Dans le contexte du franc surévalué, les mesures exceptionnelles comme la prolongation des horaires de travail et la très modeste progression salariale ont contribué au

maintien de la compétitivité des entreprises. Depuis 2010, les augmentations salariales ont été très modestes. De nombreuses branches avaient décrété un gel des salaires, qui a parfois été prolongé sur plusieurs années. Un certain réajustement salarial s'avère nécessaire, ce qui rend d'autant plus important la récompense accordée aux travailleurs pour leur engagement et le fait qu'ils puissent aussi profiter de la reprise économique.

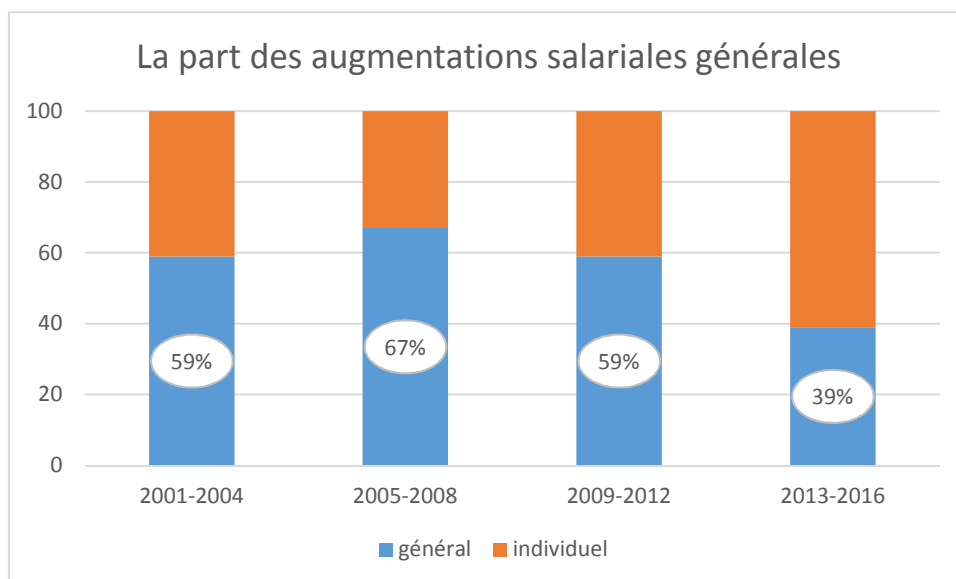
Dans un avenir proche, c'est en effet la consommation privée qui continuera d'être un pilier important de la conjoncture suisse. Et cela d'autant plus que la consommation publique va diminuer et que le secteur du bâtiment ne pourra pas maintenir le niveau record de ces dernières années. Il est donc encore plus important que les négociations salariales 2017 renforcent le pouvoir d'achat des travailleurs et la consommation privée comme pilier structurel.

Les études faites par Travail.Suisse sur les salaires de managers montrent que l'écart salarial, c'est-à-dire l'écart entre le salaire le plus élevé et le plus bas au sein d'une même entreprise, s'est encore creusé ces dernières années. Alors que les étages supérieurs ont multiplié leurs parts du gâteau, les travailleurs normaux n'ont eu que quelques augmentations minimales, en guise de miettes. Dans les entreprises que nous avons étudiées depuis 2011, les directions des groupes ont vu leurs rémunérations augmenter de 17%, alors que les autres travailleurs devaient se contenter de 3.4%. Si la croissance obtenue profite en premier lieu aux chefs et aux actionnaires, cela conduit à une répartition inégale des revenus. A côté d'une solution politique résolvant le problème des salaires abusifs des managers, il faut obligatoirement accorder des augmentations de salaire conséquentes et constantes à tous les travailleurs afin de ne pas mettre en danger la cohésion sociale de la société.

Des augmentations salariales générales et pas individuelles

Travail.Suisse réclame, pour les travailleurs, des augmentations salariales régulières à la place des bonus. Seules des augmentations de salaire régulières garantissent un développement durable des salaires et conduisent à une consolidation des droits à la retraite. Qui plus est, il faut, en premier lieu, accorder des augmentations salariales générales. Tous les travailleurs doivent pouvoir participer à la croissance économique. Au cours des dernières années, la part générale des augmentations salariales accordées a nettement baissé (cf. Graphique 1).

Graphique 1 : Parts des augmentations salariales générales et individuelles 2001-2016



Source : OFS, accords salariaux dans le cadres des conventions collectives de travail ; graphique élaboré par nos soins

Alors que de 2001 à 2012, les augmentations générales accordées concernaient une part nettement supérieure à la moitié des travailleurs, au cours des quatre dernières années, cette part a fortement baissé pour n'atteindre plus que 39%, en moyenne. Une répartition excessive des augmentations salariales individuelles est doublement problématique : D'une part, il y a une absence de transparence sur les mesures salariales avec des risques de décisions arbitraires, de ressentiments et d'abus lors des entretiens annuels appliqués comme mesure disciplinaire au lieu d'incarner une authentique évaluation de la prestation et un soutien lors du bilan professionnel et du plan de carrière. D'autre part cela permet la mise en place d'une marge de manœuvre pour verser systématiquement des salaires plus bas, lors de nouvelles embauches ou lors de l'octroi de salaires de démarrage dans la vie professionnelle, quitte à les rectifier ensuite au cours des années suivantes via des mesures individuelles sur les salaires, qui pénalisent, en particulier, les travailleurs âgés et ayant de l'ancienneté.

Focalisation sur les salaires minima et les salaires des femmes :

Du point de vue de Travail.Suisse, cet automne salarial doit, notamment, concrétiser l'augmentation des salaires minima. Les employeurs doivent prouver leur volonté de procéder à des améliorations ciblées dans les négociations salariales pour les travailleurs ayant les plus bas revenus, comme cela est toujours annoncé. C'est justement la focalisation accentuée sur les augmentations salariales individuelles au cours des dernières années qui a pénalisé les bas salaires, alors que ce sont précisément ces catégories de revenus qui sont le plus touchées par les répartitions individuelles. En outre, un renchérissement de 0.5 % est à nouveau pronostiqué pour cette année ce qui, sans augmentation des salaires minima, expose beaucoup de travailleurs à une baisse du salaire réel. Pour Travail.Suisse, il est clair que l'automne salarial de cette année devra se focaliser en particulier sur les accords ou les augmentations selon la localité et les branches pratiquant habituellement les salaires minima les plus bas.

Il en va de même pour l'égalité des salaires entre hommes et femmes. La discrimination inexplicable que subissent les salaires des femmes à hauteur de 7.4% se poursuit comme auparavant. Désormais, c'est aux employeurs de prouver que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ne reste pas

uniquement lettre morte dans la Constitution, mais que son application se fait de manière active. Travail.Suisse réclame donc, lors des négociations salariales de cet automne, la focalisation concertée des partenaires sociaux sur l'amélioration du salaire des femmes. Ceci est nécessaire notamment parce que les femmes fournissent, avec l'augmentation de l'âge de leur retraite dans la réforme AVS 2020, une grande contribution au financement et à la sécurisation à long terme de la prévoyance vieillesse.

Dans le même temps, le Parlement est prié de présenter enfin les mesures efficaces, promises depuis longtemps, pour lutter contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes. Les mesures présentées par le Conseil fédéral ne constitue qu'un pis-aller du point de vue de Travail.Suisse. La transparence concernant le respect de l'égalité des salaires au niveau de l'entreprise est une bonne chose, mais il faut également prévoir des mesures de rectification ou des sanctions en cas de discrimination salariale contre des femmes.

Europe needs a Pay Rise – Une campagne de la Confédération européenne des syndicats (CES)

La CES a lancé une campagne pour aider les travailleurs à obtenir des augmentations salariales équitables dans toute l'Europe, en 2017, qu'elle a intitulée « Europe needs a Pay Rise ». Après des années d'austérité et d'affaiblissements économiques en Europe, pendant lesquels les travailleurs ont dû accepter des salaires stagnants ou même des baisses du salaire réel, il faut augmenter les salaires et il faut le faire maintenant. Avec un pouvoir d'achat croissant et donc une consommation en augmentation, la reprise économique en Europe peut continuer sa progression et de nouveaux postes de travail peuvent être créés. Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et des travailleuses, soutient cette campagne. Plus d'information sous www.payrise.eu



Conférence de presse du 8 août 2017

Négociations salariales 2018

Augmentations de salaires: toutes les travailleuses et tous les travailleurs devraient en profiter à l'occasion de l'automne salarial!

Syna demande, pour tous les salariés, des augmentations de salaires entre 1,5 et 2 pour cent. Le contexte et les perspectives économiques ainsi les augmentations des primes d'assurances maladie, qui grèvent les budgets des employés, sont autant d'arguments en faveur d'ajustements substantiels. Syna émettra cette année également des revendications adaptées aux situations spécifiques des branches et des entreprises. Il faut cependant que cesse la pratique inacceptable des répartitions d'augmentations individuelles et arbitraires.

Arno Kerst, président de Syna

L'argent qui sera dépensé doit d'abord être gagné. Un truisme qui se vérifie doublement pour cet automne salarial:

D'une part, les recettes des entreprises doivent permettre un accroissement de la masse salariale, ce qui sera le cas dans la plupart des branches. Les prévisions de croissance économique, de 1,4 pour cent cette année et de 1,9 pour cent l'an prochain, montrent la bonne santé des entreprises. Le boom se poursuit dans la construction et les nouvelles sont bonnes également dans l'industrie des machines, avec une nette augmentation des commandes. L'indice des directeurs d'achats du CS atteint pour l'industrie un niveau inégalé depuis 2011, et l'affaiblissement du franc a aidé l'industrie d'exportation. Quant au secteur tertiaire, les principaux indicateurs de l'indice du CS y atteignent un niveau historique.

D'autre part, la consommation de nombreux travailleurs a stagné au cours des dernières années, faute de hausses de salaires. En raison des augmentations régulières des primes d'assurances maladie et souvent des loyers, le pouvoir d'achat de nombreux ménages a diminué. A cela s'ajoute le renchérissement prévu de 0,5 pour cent, autant d'éléments prouvant si besoin est que les augmentations de salaires sont nécessaires et que la situation économique propice les rend supportables pour les entreprises.

En conséquence, le second plus grand syndicat interprofessionnel de Suisse demande pour 2018 des augmentations générales de salaire de 1,5 à 2 pour cent.

Des arguments solides pour des augmentations générales

Les accords salariaux de ces dernières années ont révélé une tendance marquée à un ajustement individuel des salaires. Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique sont éloquentes: jusqu'à 2009, les accords salariaux CCT stipulaient des répartitions générales à 65 pour cent et individuelles à 35 pour cent. Puis, la répartition s'est faite de plus en plus souvent au détriment de la majorité des employés. Depuis 2013, seules 40 pour cent des augmentations de salaires bénéficient à tous, tandis que 60 pour cent sont réparties de manière individuelle et souvent selon des critères opaques. Or plusieurs arguments parlent en faveur d'une répartition générale: tous les travailleurs sont affectés par l'augmentation des prix et des coûts. Les critères de répartition pour les augmentations individuelles sont la plupart du temps arbitraires et sont ressenties comme telles par le personnel, ce qui a un effet négatif sur la motivation et la productivité. Le succès d'une entreprise repose toujours sur l'ensemble du personnel. Les critères définissant la bonne performance qui justifie les augmentations individuelles sont souvent ridiculement subjectifs et sujets au hasard. Les «high performers» n'accomplissent leurs performances que grâce au soutien de leurs assistants et collègues.

Artisanat: les gels des salaires, ça suffit!

Cette année, la pression en faveur de hausses de salaires générales est particulièrement forte dans certaines branches de l'artisanat: cela fait trois ans par exemple qu'il n'y a pas eu d'ajustements des salaires dans le marbre et granit, ni dans la carrosserie. Il en va de même pour le secteur principal de la construction, où, cependant, la CCT a pu être renouvelée, avec en particulier la préservation de la retraite flexible (RA) à partir de 60 ans. Durant ces trois ans, il n'y a pas eu non plus d'augmentation générale dans les branches de l'électricité, du béton ou de la technique du bâtiment, et seulement une augmentation individuelle.

Syna demande donc pour ces branches de l'artisanat des augmentations générales de salaire de 1,5 à 2 pour cent, et pour le secteur principal du bâtiment, 150 francs de plus par mois.

Secteur tertiaire: plus pour tous!

Des horaires exagérément flexibles, un bas niveau de salaires et la pratique du travail gratuit définissent les conditions de travail dans le commerce de détail. Voilà pourquoi Syna demande pour tous les salariés recevant moins de 5000 francs une augmentation générale de 100 francs par mois. Et les apprentis du commerce de détail doivent aussi en profiter: au cours des cinq premières années après la fin de leur formation, leur salaire mensuel doit augmenter chaque année de 100 francs.

Les horaires traditionnellement très flexibles dans l'hôtellerie et restauration ne sont guère évitables et rendent une rétribution équitable d'autant plus importante. Se basant sur les prévisions positives pour l'hôtellerie et restauration, Syna demande une hausse de 2 pour cent des salaires minimaux.

Dans le secteur de la santé, qui souffre encore d'un manque de main d'œuvre qualifiée, une évolution positive des salaires se fait toujours attendre. Trop souvent, les augmentations sont individuelles et réparties selon des critères très opaques. Syna demande une nette améliora-

tion de la transparence dans les systèmes salariaux et des augmentations de salaires générales de 1,5 pour cent. Quant aux fourchettes salariales, il faut les augmenter de 100 francs. Les collaborateurs de longue date en particulier doivent bénéficier d'ajustements généraux des salaires.

De la branche du nettoyage, Syna attend qu'elle poursuive sa politique d'une évolution positive des salaires par le biais d'augmentations annuelles des salaires minimaux inscrites dans la CCT et de récompenses pour les formations continues accomplies.

Industrie: il est temps de récompenser enfin les travailleurs!

Les entreprises de la chimie et pharma n'ont que peu souffert du franc fort et sont en croissance. Il est donc d'autant plus révoltant que ces entreprises très rentables recourent régulièrement à des restructurations douloureuses. Syna demande qu'elles s'engagent clairement en faveur de la Suisse comme site de production, et qu'elles accordent des augmentations salariales générales de 150 francs ou 2 pour cent.

L'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) a surmonté des années difficiles, entre autres grâce aux lourds sacrifices consentis par le personnel (dont du travail gratuit). Aujourd'hui, le contexte économique plus favorable exerce une influence positive sur les marchés du travail. Il est donc grand temps de récompenser l'engagement sans faille dont les travailleurs ont fait la preuve durant des années. Des hausses générales de salaires de 100 francs, 150 francs dans les grandes entreprises, doivent non seulement combler le besoin de rattrapage, mais également maintenir la motivation et la force d'innovation des travailleurs. Syna ne veut pas cette année des gels des salaires, des versements uniques et des ajustements individuels des salaires, si répandus.

Les négociations salariales sont bien plus qu'un rituel!

Syna demande aux employeurs de mettre cet automne salarial à profit pour consolider le partenariat social. Les hausses indécentes et apparemment sans limites des salaires des cadres, les gels des salaires pour la «piétaille», les délocalisations de la production et les licenciements génèrent un climat de travail délétère. Grâce aux négociations salariales en partenariat social, dont bénéficie la moitié des employés en Suisse, nous pouvons, en tenant compte des situations spécifiques aux branches, hausser les salaires minimaux, éliminer l'inégalité des salaires entre femmes et hommes et nous accorder sur la nécessité de rétribuer le travail accompli à l'aide d'une saisie intégrale du temps de travail. Syna contribue au renforcement du partenariat social, qui a fait ses preuves, et attend des employeurs une participation équitable au développement économique avec des augmentations de salaires significatives pour tous.

Informations complémentaires:

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

Nous nous engageons pour la valorisation de nos métiers.

ssc · spr · sphi · spham · aspbpc



Conférence de presse du 8 août 2017

Salaires : le montant de l'augmentation pour l'hôtellerie-restauration sera fixé en procédure d'arbitrage. Dans la boulangerie-pâtisserie-confiserie, augmentation planifiée pour le personnel de vente, pas d'augmentation pour les employés dans la production

Pour 2018, l'incertitude persiste sur le montant de l'augmentation des salaires minimums de la CCNT de l'hôtellerie-restauration. Hotel & Gastro Union se montre toutefois optimiste en vue de la décision qui sera rendue à l'automne. Dans la boulangerie-pâtisserie et confiserie, les collaborateurs de la vente auront droit à une augmentation selon la qualification, les salaires de la production en revanche restent stables en 2018. Les négociations pour la reconduction de la convention en 2019 sont déjà sur les rails. Dans l'ensemble, le partenariat social reste fort et stable dans l'intérêt des employés et des entreprises de la branche, à qui il assure la sécurité grâce à des conditions-cadres minimum.

Roman Helfer, Responsable politique romand de Hotel & Gastro Union

L'hôtellerie et la restauration occupent aujourd'hui environ 220 000 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 le signataire représentant les employés.

Quelles perspectives pour 2018 ?

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, la convention a été reconduite pour une durée de 4 ans. Un accord primordial qui protège la branche d'une dangereuse situation de vide conventionnel avec tous les risques inhérents que cela comporte (déréglementation totale, apparition de dumping salarial, fin des contrôles dans les établissements, plus de soutien à la formation,...).

Des négociations salariales ont débuté en avril avec une revendication, émanant de la représentation des employés, d'une hausse de 2% des salaires de l'hôtellerie-restauration, applicable à toute catégorie de salaires, y compris les stagiaires. Un pourcentage s'expliquant de moitié par une augmentation du coût de la vie (assurances maladie, loyers,...) et par l'inflation, alors que l'augmentation effective se monterait à environ 1%.

Nous nous engageons pour la valorisation de nos métiers.

ssc · spr · sphi · spham · aspbpc



Une mesure réaliste compte tenu de la situation du marché qui voit notamment une amélioration de la conjoncture, une inflation légère mais bien présente et une relation franc/euro en cours de stabilisation, ainsi qu'une augmentation du nombre de nuitées.

Les organisations patronales reconnaissent une hausse comme légitime, mais celle-ci devrait se limiter à 10 francs pour toutes et tous (soit environ 0.2%), pour 2018 et pour 2019. Quatre rounds de négociations ont eu lieu à la recherche d'un compromis équitable qui puisse également intégrer une compensation sur le renchérissement.

Sans accord au terme de la période prévue, cette situation a fait l'objet d'une procédure de conciliation menée par Paul Rechsteiner, Conseiller aux États (SG), siégeant pour la représentation des employés au sein du tribunal paritaire. Hotel & Gastro Union se montre optimiste pour une décision rendue en faveur des travailleurs et travailleuses de la branche. Il n'y a pas de raison de diminuer le pouvoir d'achat des salaires minimaux actuels. La branche doit fournir un effort pour atteindre des objectifs fixés en 2010 (attractivité de la branche, augmentation de la productivité, diminution des fluctuations, maintien de la rentabilité).

Situation dans la boulangerie-pâtisserie-confiserie

La branche a une convention collective qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Elle est, comme pour la CCNT, 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^e 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^{re} année de service
- la durée hebdomadaire du travail est de 42 heures
- 5 semaines de vacances, 6 jours fériés payés et 2 jours de congé paternité
- Soutien jusqu'à Fr. 6'000.- pour la formation continue et les examens professionnels

Nous nous engageons pour la valorisation de nos métiers.

ssc · spr · sphi · spham · aspbpc



Et dans la boulangerie-pâtisserie-confiserie en 2018?

Les collaborateurs du secteur de la vente obtiendront 34 francs d'augmentation s'ils sont au bénéfice d'une AFP et 68 francs avec un CFC. Cet accord conclu voilà plusieurs années vise à adapter les salaires anormalement bas dans ce secteur d'activité. En revanche, les collaborateurs de la production n'auront malheureusement pas d'augmentation en 2018. Après sa déclaration de force obligatoire au 1^{er} novembre 2015, il s'agit aujourd'hui de sécuriser l'avenir par le renouvellement d'une convention collective dès 2019. Les négociations sont en cours et Hotel & Gastro Union est optimiste quant à la conclusion d'un accord.

Le partenariat social, un bien précieux et solide pour la branche

Nos conventions collectives sont bonnes pour tous car elles qui garantissent des contrôles renforcés assurant le respect des conditions de travail pour les employés ainsi qu'une saine concurrence entre les établissements. Grâce à l'aide des fonds de formation, les employeurs peuvent augmenter la productivité dans leurs établissements, en faisant appel à un soutien financier tant pour eux-mêmes que pour leurs collaborateurs.

Les partenaires sociaux doivent maintenant s'atteler à augmenter l'attractivité de la branche. Ceci est d'autant plus urgent qu'une enquête de l'institut d'études de marché GfK mandatée par Hotel & Gastro Union révélait en juin que seuls 30% des nouveaux professionnels qualifiés envisagent avec certitude de rester dans la branche. Si les conditions de travail dans l'hôtellerie-restauration et la boulangerie-pâtisserie-confiserie peuvent être considérées comme bonnes, leur amélioration et pérennisation sont nécessaires pour le renforcement de la branche.

Pour d'autres renseignements :

Roger Lang, Responsable adjoint pour la politique sociale, 041 418 23 38

Roman Helfer, Responsable politique romand, 079 540 78 37

Hotel & Gastro Union est l'association des employés et cadres de l'hôtellerie-restauration et de la boulangerie-pâtisserie-confiserie et compte plus de 22'000 membres en Suisse.

Berne, le 8 août 2017

Conférence de presse Travail.Suisse – Stefan Müller-Altmet, transfair
Seul le texte prononcé fait foi.

LES REVENDICATIONS SALARIALES GENERALES N'ONT RIEN DE SURANNE !

Avec l'évolution de la demande de prestations de service public qui s'oriente de plus en plus vers le numérique. l'heure est aux programmes de démantèlement dans les entreprises liées à la Confédération. transfair s'inquiète aussi des conditions de travail et du niveau des salaires dans le service public. Le recours accru à la numérisation ne doit pas se faire sur le dos des salariés.

transfair affiche clairement son ambition d'inclure les primes d'assurance maladie dans les négociations salariales de l'automne et de contrecarrer ainsi la tendance qui veut que les mesures salariales soient toujours plus individualisées. Alors que les primes maladie constituent une part importante du budget des ménages, leur évolution n'est toujours pas prise en compte. Il en résulte dans la pratique une perte de pouvoir d'achat. transfair a réussi à imposer cette exigence dans le cadre des négociations actuellement menées avec Swisscom sur la convention collective de travail. Les partenaires sociaux se doivent de déterminer une valeur de référence commune permettant de mieux tenir compte de l'évolution des primes d'assurance maladie lors des négociations salariales.

L'automne salarial va également se cristalliser sur la question des rentes. transfair attend des employeurs qu'ils se mobilisent largement contre les pertes de rentes annoncées. La situation des caisses de pension est de plus en plus souvent évoquée lors des négociations salariales. Les mesures d'atténuation prises en faveur des capitaux d'épargne des caisses de pension – qui consistent par exemple à effectuer des versements uniques ou à augmenter les cotisations plutôt que de procéder à des augmentations générales de salaires – ont l'avantage d'avoir un effet général et durable qui profite non seulement au personnel assujéti à la CCT mais aussi à l'ensemble des collaborateurs assurés.

Toutes ces raisons amènent transfair à clamer haut et fort que les revendications salariales générales dans les branches Communication, Poste et Logistique, Transports publics et Administration publique n'ont rien de suranné!

Communication: reverser le gain de productivité aux collaborateurs

Les mesures salariales individuelles visant à rééquilibrer la structure des salaires par des hausses ciblées ont été privilégiées ces dernières années chez Swisscom. La malheureuse contrepartie est que les salaires de nombreux collaborateurs du géant des télécommunications n'ont pas été relevés. transfair remet cette année une revendication salariale générale sur la table. D'autant qu'après l'introduction de son programme de restructuration de longue haleine «Operational Excellence», aux

lourdes conséquences pour le personnel, on attend un signe positif de la part de l'employeur. transfair attend de l'entreprise qu'elle répercute sur le personnel les gains de productivité réalisés sous la forme d'une mesure salariale générale. transfair exige d'ailleurs une augmentation générale des salaires dans toute la branche Communication. transfair est en effet convaincu que de telles mesures de portée générale favorisent la transparence dans les entreprises.

Après avoir été prolongée, la convention collective de travail Swisscom expire à la fin de l'année 2017. Les partenaires sociaux réunis autour de la table des négociations mettent l'accent sur le développement numérique de l'entreprise. transfair centre ses exigences en la matière sur les mesures de formation continue et la protection des données personnelles des collaborateurs. transfair revendique le principe d'une amélioration matérielle des conditions de travail pour les collaborateurs soumis à la convention collective de travail.

Poste/Logistique: une mesure durable sur plusieurs années

Les négociations salariales pour l'année en cours, qui se sont achevées ce printemps, associent comme l'année dernière un versement unique de 400 francs au prorata du taux d'occupation ainsi que des augmentations individuelles de salaires. La Poste participe de plus à la consolidation de la caisse de pensions en augmentant de 0,4% les cotisations versées par l'employeur. Cela équivaut à une mesure générale et durable produisant ses effets les années suivantes. Malgré le recul annuel significatif du volume des lettres, la pression sur les marges dans la distribution des colis et l'environnement des taux négatifs auquel fait face PostFinance, la Poste continue d'enregistrer d'importants bénéfices. Cette donnée justifie également les revendications salariales générales pour l'année qui suit.

Dans le même temps, la transformation de la Poste Suisse est à l'origine de nombreux projets de démantèlement, qui suscitent le mécontentement parmi l'ensemble du personnel. La récente prolongation des conventions collectives de travail Poste CH SA, CarPostal SA et PostFinance SA jusqu'à la fin 2020 est toutefois de nature à asseoir une certaine stabilité. Il faudra en revanche entamer à l'automne des négociations sur les adaptations du plan social ainsi que sur des thèmes spécifiques aux unités et entreprises de la Poste. L'arrivée de nouveaux opérateurs et employeurs accentue la concurrence sur le marché postal. D'où l'importance de la définition des conditions de travail usuelles dans la branche par la PostCom. Une étude lancée sur cette question est attendue pour la fin de l'année.

Transports publics: des revendications portant essentiellement sur des mesures générales

Les mesures définies sur plusieurs années dès 2016 dans le cadre du paquet de stabilisation de la caisse de pensions des CFF s'appliqueront également pour l'année 2018 : 0,8% de la masse salariale sont en effet dédiés à des mesures salariales individuelles jusqu'en 2020 inclus et il est renoncé aux négociations salariales si le renchérissement annuel ne dépasse pas 1,2%.

Si la situation de la caisse de pensions CFF devait nécessiter d'autres adaptations, transfair considère qu'il sera du devoir des CFF de contribuer largement au maintien du niveau des rentes. transfair attend des CFF qu'ils apportent une contribution importante dans le sens d'éventuelles augmentations de cotisations et compensations pour les groupes d'âge plus avancés. Les départs de cotisants actifs induits par les suppressions draconiennes de postes sont un autre élément à prendre en compte. Il ne tient qu'à l'employeur CFF de ne pas compromettre davantage la stabilité de la caisse de pensions avec le programme «RailFit 20/30».

Pour les entreprises de transport concessionnaires, transfair réclame des mesures salariales à hauteur de 0,8 à 1%, de portée essentiellement générale. Les augmentations de salaires toujours plus individualisées de ces dernières années ont laissé de côté un large pan de collaborateurs. Le fait que les transports publics soient une branche à forte croissance, que la reprise économique soit perceptible et que les indemnisations des commanditaires soient acquises justifie de revenir à des évolutions salariales générales.

Administration publique: besoin de rattrapage salarial

Compte tenu du gel des salaires de ces deux dernières années, des prévisions de renchérissement et du besoin de rattrapage au sein de l'administration fédérale par rapport à l'évolution passée des salaires dans l'ensemble de l'économie, transfair attend une mesure salariale générale d'au moins un pour cent. Des discussions sur l'abaissement du taux d'intérêt technique et du taux de conversion de PUBLICA se déroulent parallèlement aux négociations salariales. transfair demande là aussi à l'employeur d'apporter une contribution décisive par des mesures d'atténuation. Faute de quoi les assurés actifs risquent de voir leurs rentes diminuer de quelque 10%.

S'agissant des salaires, il a été toutefois possible d'obtenir du Conseil fédéral de revenir sur la réduction des augmentations salariales individuelles décidée en 2015. Les collaborateurs en phase de progression salariale auront ainsi de nouveau la possibilité d'atteindre la limite supérieure de la fourchette salariale dans un délai réaliste. transfair n'en juge pas moins avec un certain scepticisme la fiabilité de la Confédération en tant qu'employeur: en voulant relever de cinq ans l'âge de départ à la retraite des catégories particulières de personnel de l'administration fédérale (militaires de carrière, Corps des gardes-frontières et personnel transférable du DFAE) pour le porter à 65 ans, et ce en pleine période de transition du premier relèvement de l'âge de la retraite, le Conseil fédéral envoie un mauvais signal.

Dans le Domaine des EPF, il est de plus à craindre que la réduction des fonds fédéraux de 3% ne signifie pas seulement une réduction des prestations mais aussi une nouvelle stagnation des salaires. La réduction de la masse salariale destinée aux mesures salariales individuelles ou celle des rémunérations forfaitaires pour la relève scientifique constitueront des points particulièrement sensibles. transfair défendra de toutes ses forces les intérêts de ses membres.

Pour toutes informations complémentaires: Stefan Müller-Altarmatt, président transfair, 076 332 15 26