

**Conférence de presse du lundi, 18 décembre 2017**

Négociations salariales 2018 :

**Augmentations salariales insuffisantes, répartition générale réjouissante**

***Il y a longtemps que la situation économique et les perspectives n'avaient pas été aussi bonnes. En conséquence, les accords salariaux entre 0,5 et 1% sont insuffisants. La répartition générale toujours plus importante dans l’industrie est par contre un signal positif.***

Arno Kerst, Président de Syna

Syna a réclamé début août des augmentations salariales allant de 1,5 à 2% avec des échelonnements par branche. Et ce pour la bonne raison que depuis le milieu de l’année, le SECO mise sur une croissance économique solide. Le PIB devrait augmenter de 2% l’année prochaine. La construction est en plein boom depuis des années et Economie-suisse voit venir une période florissante pour les industries exportatrices pharmaceutiques, horlogères et des machines. Et pour le tourisme aussi, le développement attendu est positif. Donc, pendant que les entreprises engrangent les bénéfices, les travailleurs sont non seulement confrontés à une augmentation permanente des primes d’assurance-maladie mais, selon l’Office fédéral de la statistique, leur pouvoir d’achat baissera en plus cette année à cause du renchérissement de 0,5%.

Le montant des accords conclus jusque-là (voir les détails dans le tableau présenté ci-dessous) n'est donc que partiellement convaincant. En effet, à côté du renchérissement et des augmentations annuelles des primes d’assurance-maladie, de nombreux travailleurs ont dû renoncer, par le passé, à des ajustements salariaux substantiels. Qui plus est nous demandons que les travailleurs contribuant de manière essentielle à la réussite de l'entreprise puissent aussi participer à sa réussite financière. Les augmentations salariales entre 0,5 et 1% ne sont donc pas satisfaisantes. Ce qui ressort de positif, par contre, est que l’on constate de plus en plus d’ajustements salariaux généraux et un recul des gels des salaires dans l’industrie et l’artisanat.

**Prestation de services : Tous n’en profitent pas**

Une caractéristique commune ressort de l’automne salarial dans le secteur hétérogène des prestations des services : La plupart des augmentations salariales est répartie, en totalité ou en partie, de manière individuelle. Nous avons une position critique vis-à-vis de cette pratique, car tous les travailleurs sont touchés de la même façon par le renchérissement et les augmentations des primes d’assurance-maladie. Qui plus est, la garantie que les critères de répartition soient partout équitables est loin d’être acquise. Comment peut-on garantir que les « préférés du chef », déjà bien rémunérés, ne soient pas traités de manière privilégiée ?

Cette répartition individuelle des ajustements des salaires est prédominante aussi dans le secteur de la santé, bien qu’ici, ce soit les systèmes salariaux qui déterminent le plus souvent les critères de répartition. Les accords de plus de 1,5% conclus en Suisse romande sont satisfaisants et sont meilleurs qu’en Suisse allemande. Syna constate que la pression des coûts sur les hôpitaux a pour conséquence que l’effectif du personnel se trouve servi tout en dernier, si tant est qu’il reste encore quelque chose à distribuer. Si les rendements ne sont pas ceux attendus, les salaires seront bloqués.

Dans les branches à bas salaires comme dans le secteur du nettoyage, le relèvement du salaire minimal est impératif. Syna salue son relèvement en Suisse romande. L’augmentation du salaire minimal en utilisant la formation continue paritaire pour les employés de nettoyage en Suisse allemande est une incitation bien ciblée.

Syna a publié son analyse sur les salaires dans le commerce de détail, dès le 29 novembre (https://syna.ch/fr/communiques-de-presse/item/3480-les-salaires-restent-trop-bas-dans-la-vente). Un sondage montre que ce sont surtout des entreprises comme Coop, Lidl ou Fenaco qui s’efforcent de faire progresser les salaires de leurs employés. Nous saluons également le fait que, durant l’année à venir, une nouvelle CCT sera introduite pour tous les magasins de stations-service et qu’elle prescrira des salaires minima, comme les trois CCT des entreprises précitées. Les salaires les plus bas, le cas échéant, correspondent aux salaires minima. Valora est ici la lanterne rouge avec 19,89 francs de l’heure, alors que Lidl accorde le salaire minima de la CCT le plus élevé pour une personne sans qualification : 23,03 francs de l’heure. Syna réclame un relèvement des bas salaires dans le commerce de détail à un minimum de 20 francs de l'heure, pour pouvoir ensuite relever progressivement cette valeur.

**Industrie : Inversement de la tendance ? Peur de perdre son emploi !**

Le franc continue de perdre de sa force depuis l’été. Cela soulage l’industrie à l’exportation, même si le franc reste toujours surévalué. Avec cette baisse du franc ajoutée aux gains en efficacité, souvent aux dépens des travailleurs, la situation des entreprises de l’industrie MEM s’est nettement améliorée : davantage de chiffre d’affaires, davantage de commandes et de bonnes perspectives. Après des années de stagnation pour les salaires, les accords salariaux conclus jusque-là (beaucoup de négociations sont encore en cours ou auront lieu seulement au 1er trimestre 2018) vont dans la bonne direction. On constate qu’il y a, de nouveau, beaucoup plus d’augmentations salariales générales au lieu de versements uniques ou seulement des augmentations individuelles. Trois entreprises MEM (voir tableau en annexe) ont conclu des augmentations salariales générales de 0,4 à 2 %, complétées parfois par des augmentations individuelles.

Nous saluons, en outre, le fait que d’autres entreprises et branches industrielles aient enfin décidé de faire participer tous les travailleurs au développement des salaires par des augmentations générales : Industrie horlogère 0,5 %, Ineos 1 %, Glasi Hergiswil 2 %.

Pour l’instant, nous ne disposons que de peu de résultats concernant les négociations salariales dans les branches de l’industrie chimique et pharmaceutique. Nous réclamons à cet endroit que les accords salariaux ne répondent pas seulement à nos exigences allant jusqu’à 2%, mais nous souhaitons aussi qu’elles soient aussi réparties de manière générale.

Après avoir aidé leurs entreprises respectives à traverser la période dure du franc fort par un grand engagement et des sacrifices matériels, les employés de l’industrie sont encore inquiets car ils se trouvent sous la menace de licenciements éventuels. Des nouvelles alarmantes comme celle de General Electric (GE), avec la suppression de 1400 postes ou celle de Novartis pour le mois de mai (moins 500 postes) sont, en outre, particulièrement agaçantes, car il s’agit d'entreprises extrêmement rentables. Alors que les actionnaires continuent à engranger les profits, les collaborateurs sont priés de descendre du train de la mutation structurelle et technologique, en étant mis à la porte. S’il s’agit là de la stratégie des managers pour renforcer leurs entreprises en vue d’une industrie 4.0, cela ne laisse rien présager de bon.

**Artisanat : Ombre et lumière**

Dans tout le pays, les grues témoignent du boom que connaît la construction. Avec beaucoup de savoir-faire et encore plus d’engagement, les artisans construisent la Suisse de demain, dans le secteur principal de la construction et dans le second œuvre et ils sont fiers de leur travail. Pourtant, cette fierté légitime ne peut à elle seule suffire à les faire vivre. Pour la quatrième fois consécutive, il n’y aura pas d’accord salarial dans le secteur de la construction ! Ces signaux sont tout sauf encourageants pour la nouvelle négociation de la convention nationale prévue en 2018. Dans l’industrie du meuble aussi, on assistera à une quatrième année consécutive avec un gel des salaires. Et ce n’est pas le versement unique de 650 francs qui va changer la donne. Cette année aussi, les menuisiers repartiront les mains vides. Avec la consolation cependant que dans leur branche, une solution de préretraite est en train d’être mise sur pied. Les partenaires sociaux dans le secteur du second œuvre de Suisse romande n’ont pas non plus pu se mettre d’accord.

Notre revendication de mettre enfin un terme aux gels répétés des salaires a, par contre, été mise en œuvre dans d’autres branches. Ce n'est pas le montant qui convainc ici mais la répartition générale. Les accords conclus (voir le tableau en annexe) varient de 25 francs pour l’industrie des tuileries jusqu’à 50 francs pour la branche de l’installation électrique et de l’installation de télécommunication. Mais l’accord dans la construction métallique aussi de 6% répartis de manière générale et de 0,4% de manière individuelle réjouira les travailleurs après deux années de gels des salaires.

**Le travail gratuit menace directement les augmentations salariales**

Les augmentations salariales conclues de manière nominale ne signifient pas que les employés auront automatiquement plus d'argent à disposition. Le renchérissement et les primes d'assurance-maladie en augmentation permanente font qu'il y a toujours moins d'argent dans le porte-monnaie.

Pourtant, la plus grande menace vient du monde politique : Différentes forces attaquent de manière frontale le contrat de travail et la protection de la santé. La demande visant à supprimer la saisie du temps de travail va littéralement éventrer l'accord contractuel du « salaire contre temps de travail ». En effet, la suppression du temps de travail entraîne bien plus que l’exclusion de l’instrument *spécifique* garantissant la protection de la santé, comme le prévoit la loi sur le travail. On assiste bien au découplage entre le salaire versé et le temps de travail fourni pour l’obtenir. Dans un pays où sont effectuées env. 200 millions d’heures supplémentaires par an (2013), il est évident que cette démarche est entreprise au détriment des travailleurs.

L’initiative parlementaire de la Conseillère aux Etats Keller-Sutter veut supprimer la saisie du temps de travail pour tous les cadres et les spécialistes. En conséquence, on assisterait à une confusion supplémentaire des limites entre le temps de travail et le temps de repos, mais surtout à l’intronisation du travail gratuit. Sans saisie du temps de travail, l’augmentation salariale accordée serait compensée, dans les plus brefs délais, par du travail supplémentaire. Un exemple : Madame Meier gagne 5000 francs et doit pour cela travailler 42 heures par semaine selon son contrat de travail. L’augmentation salariale s’élève à 40 francs ou à 0.8%. En seulement une heure et demie de travail supplémentaire non saisie par mois (ou quatre bonnes minutes par jour), l’augmentation serait à nouveau compensée par les heures supplémentaires de cette employée ! Syna rejette catégoriquement cette demande de suspension de la saisie du temps de travail afin de protéger la santé et le porte-monnaie des travailleurs.

**Pour tout renseignement complémentaire :**

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

Pages suivantes : Accords salariaux selon les secteurs et les branches

**Accords salariaux 2018**

| **Branche / Entreprise** | **Concrètement** | **Salaire minimum** | **Divers** |
| --- | --- | --- | --- |
| **PRESTATION DE SERVICES**  |
| **Commerce de détail** |
| Coop | 1% répartis individuellement,Au moins 75% des personnes soumises à la CCT sont bénéficiaires |  |  |
| Lidl |  |  | Négociations début 2018, accord en mars 2018 |
| Migros (Syna n’est pas partenaire de la CCT) | 0,5 à 0,9 % répartis individuellement |  |  |
| Valora(Syna n’est pas partenaire de la CCT) | Pas d’augmentation | CHF 50.- pour des collaborateurs ayant une formation professionnelle de 2 et 3 ans. |  |
| **Restauration** |
| Restauration au plan national | Pas d’accord |  | Décision du tribunal d’arbitrage en attente |
| **Alimentation** |
| Boulangers |  | Augmentation de CHF 34.- par mois (env. 1%) du personnel de vente AFP,Augmentation de CHF 68.- par mois (env. 1,7%) du personnel de vente CFC |  |
| Fenaco | 1,0 % répartis individuellement,dont CHF 50.- par mois pour tous les revenus jusqu’à CHF 4700.- |  |  |
| **Secteur de la santé** |
| **Argovie**Hôpital cantonal d’ArgovieHôpital cantonal de BadenService psychiatrique | 1,0% répartis individuellement selon le système salarial0,5% répartis individuellement selon le système salarial0,5% répartis de manière générale |  |  |
| **Bâle-Campagne**Hôpital cantonalPsychiatrie | 0,7% répartis individuellement selon le système salarial0,7% répartis individuellement selon le système salarial |  |  |
| **Bâle-Ville**Hôpital universitaireClinique psychiatrique universitaireHôpital Felix-Platter | 0,9% répartis individuellement selon le système salarial0,46% répartis individuellement selon le système salarial0,9% répartis individuellement selon le système salarial |  |  |
| Rehab Basel  | CHF 100.- par mois (env. 1,7%) | CHF 100.- par mois | Relèvement des plages salariales |
| **Jura**Hôpital du Jura | Encore à définir |  |  |
| **Fribourg**Hôpital de Fribourg | Encore à définir |  |  |
| **Neuchâtel**Hôpital, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile | 1,5 à 1.75% répartis individuellement selon le système salarial |  |  |
| **Thurgovie**Hôpital de Thurgovie | 0,9% répartis individuellement selon le système salarialdont 0,1% pour des primes de performance |  |  |
| **Vaud**Hôpital, EMS et soins à domicile | 1,5% répartis individuellement selon le système salarial |  |  |
| **Valais**Hôpital du Valais | 1,5% répartis individuellement selon le système salarial,0,7% compensation du renchérissement |  |  |
| Hôpital Riviera-Chablais | 2% répartis individuellement selon le système salarial |  |  |
| **Zoug**Hôpital cantonal de Zoug | Pas d’augmentation |  | Mauvais exercice (taux de remplissage à la baisse), l’hôpital enregistre des pertes pour la première fois |
| VIVA AG centres pour personnes âgées, Lucerne | 1,0 % répartis individuellement,75% des personnes soumises à la CCT sont bénéficiaires |  |  |
| **Nettoyage** |
| NettoyageSuisse occidentale |  | Romandie :0,8% sans diplôme (E3), 2,8% avec diplôme (E2)Genève :3,15% sans diplôme (E3), 4.0% avec diplôme (E2) |  |
| NettoyageSuisse allemande |  | CHF 1.- de l’heure (env. 5%), nouveau salaire minimal CHF 19.80 de l’heure lors de formation continue paritaire dans le cadre de la nouvelle CCT |  |
| **Transport / transport des personnes** |
| Auto Uri AG | CHF 70.- par mois pour les salaires inférieurs à CHF 5900.-,CHF 40.- par mois pour les salaires à partir de CHF 5900.- |  | 4 semaines de congé paternité |
| **INDUSTRIE** |
| **Industrie des brosses et des pinceaux** |
| Trisa, Triengen LU | 1,0 % répartis individuellement,dont CHF 30.- par mois |  | En plus, prise en charge de 0,14% de la cotisation de caisse de pension |
| **Industrie chimique et pharmaceutique** |
| Ineos, Sins AG | 1 % répartis de manière générale |  |  |
| DSM Nutritional, Sisseln AG | Négociations en cours |  |  |
| Roche, Sites régionde Bâle / Kaiseraugst | Négociations en cours |  |  |
| **Industrie électrique et énergétique** |
| Groupe e, Fribourg | 1,2 % répartis individuellement |  |  |
| **Industrie du verre et du conditionnement** |
| Glasi Hergiswil, Hergiswil NW | 2 % répartis de manière générale |  | En plus, ajustements salariaux individuels |
| **Industrie MEM** |
| Nussbaum, Trimbach SO | 0,4% répartis de manière générale,0,5% répartis individuellement |  | Prime de réussite CHF 2000.-, au pro rata temporis en cas de temps partiel |
| Scintilla St. Niklaus VS | 1 % répartis de manière générale0,3% répartis individuellement |  |  |
| von Roll Casting (**pas** Von Roll), Emmen LU | 2,0% répartis de manière générale, exclusivement pour la production |  |  |
| **Industrie textile** |
| Tailleurs homme |  | CHF 0,20 de l’heure pour les classes A et B (env. 0,8 à 0,9% selon la région),CHF 0,30 de l’heure pour les classes C et D (env. 1,5 à 1,6% selon la région) |  |
| Branche de la mode |  | CHF 60.- (env. 1,6%) la première année après l’apprentissage professionnel |  |
| **Industrie horlogère et microtechnique** |
| Industrie horlogèreSuisse romande et Tessin | 0,5% répartis de manière générale pour les salaires entre CHF 4230.- et CHF 6344.-ouCHF 26.- par mois |  |  |
| Industrie horlogèreSuisse allemande | 0,5% répartis de manière générale |  | En plus, 0,75% réparti de manière individuelle suivant la recommandation de la «Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten» |
| **ARTISANAT** |
| **Secteur principal de la construction** |
| Secteur principal national de la construction | Pas d’accord,depuis quatre ans pas d’ajustement général du salaire réel |  | Lors des négociations sur les ajustements salariaux pour les années 2017 et 2018 :À chaque fois l’augmentation des cotisations de l’employeur CCT RA de 0,5% est prise en compte  |
| **Second œuvre de la construction** |
| Second œuvre de la construction en Suisse romande | Pas d’accord |  |  |
| Industrie suisse des produits en béton | Négociations en cours  |  |  |
| Branche de la carrosserie | Négociations en cours |  |  |
| Installations électriques et de communication  | CHF 50.- par mois (env. 1,0%),0,5% répartis individuellement |  |  |
| Enveloppe des édifices | CHF 40.- par mois (env. 0,8%) |  |  |
| Technologie du bâtiment | 0,6% répartis de manière générale,0,4% répartis individuellement |  |  |
| Montage d’échafaudage | Négociations en cours |  |  |
| Construction en bois | Augmentation salariale en fonction de chaque année d’expérience allant jusqu’à CHF 200.- par mois | 1% |  |
| Industrie du bois | Négociation en cours |  |  |
| Branche de la plâtrerie et de la peinture | Pas de négociation salariale, selon CCT 2016–2019,Compensation du renchérissement 2018 |  |  |
| Marbre et granit | CHF 30.- par mois (env. 0.6%) |  |  |
| Construction métallique | 0,6% répartis de manière générale,0,4% répartis individuellement |  |  |
| Industrie du meuble | Versement unique CHF 650.- (env. 1%),Versement de la moitié pour les temps partiels de moins de 50% |  |  |
| Fabrication d’orgues | Pas d’augmentation  |  | 5 jours de congé paternité au lieu d’une augmentation salariale  |
| Menuiserie | Pas d’accord |  | Focalisation, pour l’année 2018, non pas sur l’augmentation de salaire mais sur l’introduction d’un modèle de préretraite |
| Industrie des tuileries | CHF 25.- par mois (env. 0,5%) | CHF 20.- par mois (env. 0,4%),à partir de 23 ans |  |