Berne, le 16 décembre 2013

Conférence de presse Travail.Suisse - Matthias Humbel, transfair

**Accords salariaux satisfaisants malgré un environnement difficile**

**Il est encore une fois difficile, cette année, d’obtenir des augmentations générales des salaires. Néanmoins, transfair est satisfait des accords conclus jusqu’à présent. En cas d’absence de mesure générale, des alternatives ont souvent été trouvées : par exemple l’augmentation des salaires minimaux à la Poste ou des contributions aux caisses de pension. Dans la branche Communication, les négociations sont encore en cours.**

Cette année, les négociations salariales ont eu lieu dans un environnement difficile. Compte tenu du renchérissement négatif, les entreprises étaient moins disposées à accorder des mesures salariales générales. L’objectif de transfair demeure une négociation de mesures salariales durables pour tous les salariés. Néanmoins, il ne faut pas négliger l’aspect de la performance dont tient notamment compte le nouveau système salarial de Swisscom. Mais le cas de Swisscom montre également qu’un nouveau système salarial ne résout pas tous les problèmes. L’accord avec l’entreprise de communication est encore en suspens.

En cas d’impossibilité de trouver un accord sur des mesures salariales générales, transfair a cherché des alternatives. Ainsi, la Poste CH SA et PostFinance SA ont augmenté le salaire minimal et élargi l’accueil extrafamilial des enfants, BLS SA et les Chemins de fer du Jura (CJ) accordent un jour de vacances supplémentaire suite aux négociations. Et nous avons continué à négocier des contributions aux caisses de pension. Cette année par exemple dans le domaine des EPF, chez BLS SA, les chemins de fer du Gornergrat et Matterhorn Gotthard (GGB/MGB).

Le tableau à la fin du texte donne un aperçu de tous les accords obtenus. Les négociations ne sont cependant pas encore arrivées à leur terme partout.

**Administration publique : des augmentations générales des salaires sont toujours possibles !**

Les résultats obtenus dans l’administration publique montrent que des mesures salariales générales sont possibles. Nous avons négocié des mesures salariales dont bénéficient tous les salariés avec deux partenaires sociaux, l’administration générale de la Confédération et le domaine des EPF.

Dans le domaine des EPF, les salaires augmenteront l’année prochaine de 0.5 pourcent de manière générale et de 1.2 pourcent de manière individuelle. Les EPF investissent en outre 6.2 millions de francs dans le financement du changement de bases techniques de la caisse de pension. Les salaires des collaborateurs de l’administration générale de la Confédération augmenteront de 0.7 pourcent de manière générale. Des améliorations ont également pu être apportées dans le cadre de l’adaptation de l’ordonnance sur le personnel de la Confédération : à partir de 2014, les familles recomposées bénéficieront elles aussi de contributions à l’accueil extrafamilial des enfants. Et les parents peuvent réduire leur taux d’activité de 20 pourcent. Nous n’avons cependant pas réussi à obtenir le droit qu’ils puissent revenir ultérieurement au taux d’activité d’avant la réduction.

La nouvelle tentative de réduction du crédit du personnel de l’administration fédérale a pu être évitée de justesse cette année. La proposition émanant des partis bourgeois, visant à réduire le crédit du personnel de 50 millions, a seulement été rejetée dans le cadre des débats portant sur les divergences au sein du Conseil national. Grâce à cette décision, des postes absolument nécessaires – par exemple au sein de l’ODM – pourront être occupés l’année prochaine, et une suppression de postes dans les domaines gardes-frontière et douane civile a pu être évitée – finalement, la raison a triomphé face à l’idéologie.

**Transports publics : accords positifs dans un environnement difficile**

L’environnement financier des transports publics est traditionnellement difficile. La branche est constamment confrontée à des mesures d’économie, des restructurations et des programmes d’amélioration du rendement. Comme c’est le cas actuellement chez BLS SA. Cela a forcément des répercussions sur la marge de manœuvre pour les négociations salariales. Mais même dans cet environnement difficile, des accords généraux restent possibles, comme le montrent les exemples des[Transports de Martigny et Régions](http://www.tmrsa.ch/) (TMR)et de la Société de navigation sur le lac des Quatre-Cantons (SGV). TMR accorde une augmentation générale des salaires de 0.8 pourcent. SGV augmente les rémunérations de 0.5 pourcent de manière générale, de 0.88 pourcent de manière individuelle et accorde à ses salariés une prime de 500 francs. D’autres accords généraux sont encore possibles d’ici la fin de l’année.

Les résultats salariaux obtenus aux CFF, soit une augmentation individuelle de 0.9 pourcent, correspondent au moins à une évolution du salaire au-dessus du minimum nécessaire pour le système salarial (0.5 pourcent). En outre, les CFF relèvent les bandes salariales de 0.5 pourcent. Grâce à ces deux mesures, la majeure partie des salariés des CFF bénéficient d’une évolution salariale. C’est pourquoi transfair est satisfait du résultat obtenu. D’autant plus si l’on considère qu’aucun accord n’avait pu être trouvé avec les CFF l’année dernière.

Chez BLS, l’augmentation générale que nous n’avons pas pu obtenir est compensée par un jour de vacances supplémentaire. Outre les 0.9 pourcent dévolus aux augmentations individuelles, un montant total de 6.2 millions de francs est destiné à des mesures en faveur de la caisse de pension et de l’assurance indemnité journalière, dont 0.9 millions seront financés par les accords salariaux 2014.

**Communication : la connexion n’a pas encore été établie**

Pour l’heure, aucun accord n’a été trouvé dans la branche Communication. Les négociations avec Swisscom s’avèrent très difficiles, malgré de bons chiffres – pour le troisième trimestre de 2013, l’entreprise a publié un bénéfice de 1.2 milliards de francs. Les cycles de négociation initialement prévus n’ont pas suffi pour trouver un accord. Une nouvelle négociation est prévue cette semaine. Il est cependant difficile de dire si nous parviendrons à un accord. Compte tenu de ces circonstances, un accord n’est pas non plus en vue avec la filiale de Swisscom cablex.

**Poste/Logistique : augmentation des salaires minimaux**

Les négociations CCT avec la Poste sont en cours. Elles demandent énormément de temps et s’avèrent être un défis. Nous disposons certes encore d’une année pour les négociations[[1]](#footnote-1), mais la pression monte. Durant les négociations salariales, deux points ont pu être détachés des négociations CCT et résolus : la Poste élargit l’accueil extrafamilial des enfants pour Poste CH SA et PostFinance SA. Les familles avec enfants jusqu’à 10 ans en bénéficient dorénavant. Et le salaire minimal passe à 50‘000.- francs – une augmentation de 5.7 pourcent. Il n’y a donc pas que dans le commerce de détail que les adaptations des salaires minimaux sont possibles.

Un accord sur des mesures salariales générales n’a cependant pas pu être trouvé avec la Poste cette année. Les salariés de Poste CH SA et PostFinance SA recevront un versement unique de 700 francs. En outre, les salaires augmenteront de 0.8 pourcent de manière individuelle. Dans l‘ensemble, ce paquet global est satisfaisant pour transfair.

**Pour de plus amples renseignements :**Matthias Humbel, collaborateur scientifique : 078 845 07 99

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **entreprise** | **branche** | **résultat des négociations salariales** |
| Administration Fédérale | administration publique | 0.7% générale |
| BLS SA | transports publics | 0.9% individuelle +1 jour de vacances 0.9 mio. mesures caisse de pensions et indemnités journalières maladie |
| CFF | transports publics | 0.9% individuelle 0.5% hausse des classes salariales |
| CFF  Cargo International SA | transports publics | 0.2% individuelle 450.- prime en chèques Reka |
| CJ | transports publics | 0.1% générale systématique salariale garantie  +1 jour de vacances  0.6 mio. pour la caisse de pensions |
| DPD (Suisse) SA | poste/logistique | 0.9% individuelle pour employé-e-s dépot & administration prime pour chauffeurs: montant à décider fonds de formation continue pour chauffeurs: montant à décider |
| EPF | administration publique | 0.5% générale 1.2% individuelle 6.2 mio. pour le refinancement du changement de bases techniques de la caisse de pensions |
| GGB | transports publics | 0.5% individuelle 0.7 mio. pour le refinancement du changement de bases techniques refinancement abaissement taux d'intérêt technique à charge de l'employeur |
| InfraPost SA | poste/logistique | personnel technique: 0.4% individuelle 400.- prime personnel de nettoyage: 800.- prime allocations pour la garde d’enfants en dehors du cadre familial jusqu’à l’âge de 10 ans pour tous les employé-e-s |
| login | transports publics | 0.8% individuelle |
| MGB | transports publics | 0.5% individuelle 0.7 mio. pour le refinancement du changement de bases techniques refinancement abaissement taux d'intérêt technique à charge de l'employeur |
| Post CH SA | poste/logistique | 0.8% individuelle 700.- prime 50'000.- salaire minimal  allocations pour la garde d’enfants en dehors du cadre familial jusqu’à l’âge de 10 ans |
| PostFinance SA | poste/logistique | 0.8% individuelle 700.- prime 50'000.- salaire minimal  allocations pour la garde d’enfants en dehors du cadre familial jusqu’à l’âge de 10 ans |
| PostLogistics SA | poste/logistique | plan d'austérité négocié avec les partenaires sociaux: pas d'augmentation salariale |
| PUBLICA | administration publique | 1.2% individuelle |
| RhB | transports publics | 1.1% individuelle, décision unilatérale |
| Securitrans Public Transport Security SA | transports publics | 0.5% individuelle 1'306'000.- pour bonus liés aux prestations 500.- prime  ajustement indemnité kilométrique pour l'utilisation de la propre voiture |
| SGV | transports publics | 0.5% générale 0.88% individuelle 500.- prime (300.- pour saisonniers) |
| Swissmedic | administration publique | 1.0% individuelle |
| Thurbo SA | transports publics | 0.75% individuelle 400.- prime |
| TILO SA | transports publics | 2% pour le système salarial 400.- prime |
| TMR | transports publics | 0.8% générale systématique salariale garantie |
| TPF | transports publics | pas de mesures salariales systématique salariale garantie |
| TPG | transports publics | compensation automatique du renchérissement (indice genevois) mécanique salariale assurée participation assurance maladie 90.-/mois |
| TPL | transports publics | pas de mesures salariales à cause de la situation économique |
| zb | transports publics | 1% individuelle 800.- prime |

1. La Loi sur l’organisation de la poste prévoit un délai transitoire de 2 ans à partir de la transformation de la forme juridique de la Poste, pour transformer les contrats de travail de droit public en contrats de travail de droit privé. Ce délai arrive à terme fin 2014. [↑](#footnote-ref-1)