

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

Berne, le 13 août 2020 / communiqué de presse

Il faut des augmentations de salaire malgré la crise du coronavirus

La crise du coronavirus est une crise très difficile : l'économie est en chute libre, le chômage partiel est répandu à un niveau historique et les premières conséquences à prendre très au sérieux commencent à se faire sentir sur le marché du travail. Pour les salarié-e-s, le confinement a provoqué de grandes différences de travail, dans certains cas des réductions de revenus déjà précaires et dans d'autres de réelles craintes existentielles. Aujourd'hui, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, présente, avec Syna, Hotel&Gastro Union et transfair, les revendications salariales pour 2021 et les prochaines étapes à mettre en place pour réussir à surmonter la crise.

La crise du coronavirus provoque un effondrement économique mondial d'une ampleur historique. Il est impossible de prévoir combien de temps la situation durera. Il est clair que le marasme économique ne laissera pas le marché du travail indemne. En été 2020, il y avait déjà environ 50 000 chômeurs de plus en Suisse que l'année précédente, et ce malgré le fait que l'instrument du chômage partiel a jusqu'à présent empêché une forte augmentation des chiffres du chômage. "Pendant la crise du coronavirus, le chômage partiel a permis de garantir des emplois et donc des revenus à un grand nombre de personnes touchées. Les effets sur le marché du travail ne se feront sentir maintenant que progressivement", déclare Gabriel Fischer, responsable de la politique économique à Travail.Suisse.

Le chômage partiel s'est donc révélé être un instrument efficace contre la crise du coronavirus. Cependant, l'enquête spéciale du **"Baromètre Conditions de travail"** montre que près de la moitié des personnes au chômage partiel ont été confrontées à une baisse de salaire. Ils ne recevaient que 80 % de leur salaire. Dans les branches où les salaires sont moins élevés, comme l'hôtellerie et la restauration, le commerce de détail ou les auxiliaires dans le secteur du bâtiment, cette baisse de salaire peut entraîner des difficultés financières. "Il est essentiel de maintenir le pouvoir d'achat, surtout pour les revenus les plus faibles. Ce n'est qu'ainsi que la consommation ne sera pas affaiblie et que la crise ne sera pas exacerbée", déclare Gabriel Fischer.

Les augmentations salariales, une étape importante pour sortir de la crise

La préservation des emplois est une priorité pour Travail.Suisse et ses fédérations affiliées. Il est impératif que les représentant-e-s des salarié-e-s soient impliqués à un stade précoce si des suppressions d'emplois sont inévitables. Dans les branches économiquement très touchées, les syndicats renoncent donc délibérément aux revendications salariales : "Dans l'hôtellerie et la restauration, le partenariat social a conduit à renoncer aux augmentations de salaire dans l'intérêt de la préservation des emplois", explique Urs Masshardt, directeur d'Hotel &Gastro Union. Mais on ne peut pas parler

d'aucune augmentation de salaire sur toute la ligne. "Grâce à leurs efforts, les salarié-e-s des secteurs de la santé et du commerce de détail ont fait en sorte que le confinement n'entraîne pas d'effondrement. Pour cela, ils ont reçu des applaudissements", déclare Arno Kerst, président du syndicat Syna. "Maintenant, les salarié-e-s de ces professions d'importance systémique méritent des augmentations de salaire significatives." Cela doit s'appliquer également aux branches qui ont traversé la crise du coronavirus relativement indemnes ou même qui en ont bénéficié. Des augmentations salariales de l'ordre de 1 % doivent être possibles même en cas de crise du coronavirus. "De modestes augmentations de salaire sont possibles dans de nombreuses branches et sont également nécessaires sur le plan économique. Elles contribuent à augmenter le pouvoir d'achat, à soutenir la consommation et donc à mieux faire face à la crise", explique Arno Kerst.

Renforcer le service public - lutter contre la discrimination salariale

Le service public a prouvé de façon impressionnante son importance existentielle même à l'époque du coronavirus. La charge de travail a augmenté massivement pendant la crise, en particulier dans les secteurs de la santé, du système social et éducatif, de l'administration publique et du commerce de détail (voir l'enquête spéciale coronavirus "**Baromètre Conditions de travail**"). "Les employé-e-s du service public ont fait preuve d'un engagement exemplaire - ils méritent une plus grande reconnaissance et des conditions de travail et de rémunération équitables", déclare Stefan Müller-Altermatt, président du syndicat transfair et conseiller national. Les mesures d'économies dans le service public doivent absolument être évitées. Elles ralentiraient la reprise économique et mettraient en outre en danger l'emploi.

Les femmes surtout sous pression

Dans les branches à forte proportion de femmes, le fardeau de la crise du coronavirus a été particulièrement prononcé (santé et social, commerce de détail). Travail.Suisse et ses fédérations affiliées réclament la nécessaire reconnaissance de ces professions même en temps de crise, avec des conditions de travail décentes et des salaires équitables. Il est également plus que nécessaire d'agir en ce qui concerne la discrimination salariale. La révision de la loi sur l'égalité du 1er juillet 2020 impose aux entreprises de plus de 100 salarié-e-s de procéder à une analyse de l'égalité des salaires. Travail.Suisse et ses fédérations affiliées ont créé la plateforme RESPECT8-3.CH (www.respect8-3.ch) pour renforcer la loi, pallier les lacunes de la révision et aborder l'égalité des salaires de manière plus rapide et plus transparente.

Pour d'autres renseignements:

- **Gabriel Fischer**, responsable de la politique économique à Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53
- **Arno Kerst**, président du syndicat Syna, Mobile: 079 598 67 70
- **Urs Masshardt**, directeur d' Hotel & Gastro Union, Mobile: 079 418 32 33
- **Stefan Müller-Altermatt**, président du syndicat transfair et conseiller national, Mobile: 076 332 15 26

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

Conférence de presse du 13 août 2020 / Texte du discours

Maîtriser la crise avec succès

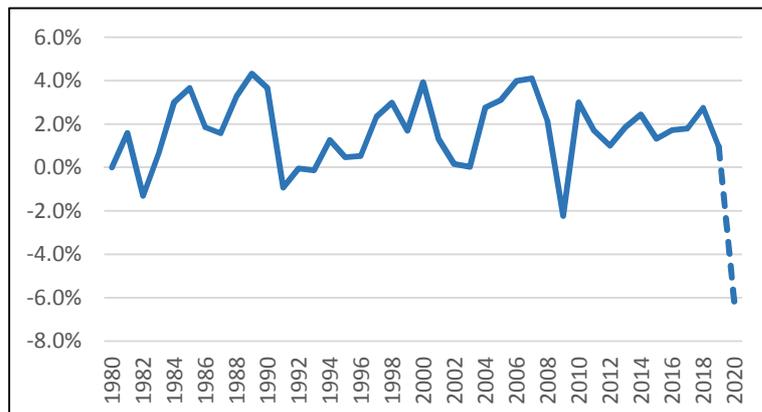
Le confinement de la Suisse et les turbulences économiques mondiales résultant de la crise du coronavirus laissent de profondes cicatrices sur l'économie et le marché du travail. Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et travailleuses, considère que la stabilisation de l'économie, un soutien du pouvoir d'achat de la main-d'œuvre - également par des augmentations de salaire - et le renforcement du service public sont les étapes les plus importantes pour surmonter la crise avec succès. Il est essentiel d'éviter un hara-kiri de la politique européenne lors du vote sur l'initiative de résilience.

La crise du coronavirus a un impact massif sur la vie en Suisse. Le confinement a entraîné un arrêt marquant de la vie sociale et de la vie économique. Avec près d'un tiers des salarié-e-s mis au chômage partiel, l'utilisation à grande échelle du télétravail et les coûts de garde d'enfants supplémentaires dus aux restrictions de l'accueil extra-familial, la fermeture des écoles publiques et toute personne à risque dans la famille, le cercle d'amis ou le voisinage, la vie quotidienne de nombreux salarié-e-s a été profondément modifiée. En même temps, les effets sur l'économie et le marché du travail sont déjà clairement visibles et perceptibles. La maîtrise de cette crise sera l'une des principales tâches des prochains trimestres.

Situation initiale : chute économique brutale - perspectives incertaines

La crise du coronavirus a provoqué un effondrement économique mondial d'une ampleur historique. La situation en Suisse s'est quelque peu détendue depuis le déconfinement du pays, mais le SECO prévoit toujours une baisse de 6.2 % du PIB pour l'année en cours. Même par rapport à la crise financière d'il y a une bonne dizaine d'années, il s'agit d'un effondrement beaucoup plus marqué (voir graphique 1).

Graphique 1 : Evolution du PIB par an 1980-2020 (prévisions du SECO pour 2020)



En raison notamment du caractère sans précédent de la crise du coronavirus, les prévisions sur la durée de la phase de reprise sont soumises à une grande incertitude. Il semble évident que les espoirs d'une reprise très rapide, et donc d'un parcours en V de la courbe économique, ont peu de chances de se réaliser. Les prévisions du SECO¹ tablent désormais sur une croissance "seulement" de 4.9 % pour 2021. La fin de l'année 2021 signifierait que le niveau d'avant la crise serait loin d'être atteint à nouveau.

Une telle évolution économique laissera forcément des traces sur le marché du travail. Fin juillet, près de 150 000 personnes étaient enregistrées comme chômeurs en Suisse, soit 50'000 de plus qu'il y a un an. Avec un taux de chômage de 3,2 % le marché du travail suisse se trouve déjà, en été 2020, dans une situation presque comparable à celle qui prévalait au plus fort de la crise financière et économique de 2009/2010. Le chômage partiel, en tant que mesure de stabilisation, a jusqu'à présent empêché une forte augmentation des chiffres du chômage. Le fait que près de 2 millions de salarié-e-s aient été enregistrés pour du chômage partiel pendant la période de confinement est également unique dans l'histoire (à titre de comparaison : pendant la crise financière, le pic a été atteint avec près de 100 000 salariés au chômage partiel). En cas de faible reprise économique, cela se traduira par une hausse continue des chiffres du chômage dans les mois à venir.

Les perspectives dramatiques du marché du travail se reflètent également dans les attentes des entreprises suisses en matière d'emploi. À l'exception du secteur des assurances, toutes les branches s'attendent à une baisse de l'emploi à moyen terme. Pendant le confinement,² l'indicateur de l'emploi de l'Institut de recherche conjoncturelle (KOF) de l'EPF est tombé à son plus bas niveau depuis 17 ans. Au troisième trimestre, une certaine reprise s'est installée, mais à -12,9 points, elle est encore nettement négative. De nombreuses entreprises envisageront probablement de supprimer des emplois au cours des trois prochains mois. En conséquence, la situation sur le marché du travail menace de se détériorer continuellement au cours des prochains mois. Les problèmes conjoncturels se manifesteront par une augmentation des suppressions d'emplois, des faillites d'entreprises et une création d'emplois extrêmement prudente. De nombreuses prévisions annoncent un taux de chômage bien supérieur à 4%, ce qui signifie qu'il y aura probablement bien plus de 200 000 chômeurs en Suisse.

Premiers enseignements de la crise du coronavirus

Le confinement a modifié la situation des salarié-e-s de manière très différente. En fonction des maladies antérieures ou de l'appartenance à une catégorie à risque (la sienne ou celle de ses proches), les préoccupations et les craintes en matière de santé ont été et sont toujours au premier plan.

Pour les ménages, le télétravail exigé, combiné à la garde d'enfants et à l'enseignement à domicile, a été la source de réelles surcharges dû à la fermeture des écoles et des crèches. Alors que les indépendants directement ou indirectement touchés par le confinement ou les salarié-e-s au chômage partiel sont confrontés à des goulets d'étranglement financiers et à des craintes existentielles, d'autres "profitent" de la liberté et des possibilités offertes par le télétravail et même sur le balcon ou dans le jardin en cas de beau temps.

Travail.Suisse et ses fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union tirent les premiers enseignements du confinement, de la réouverture qui a suivi et de la situation économique de départ et indiquent les étapes à mettre en oeuvre pour surmonter cette crise.

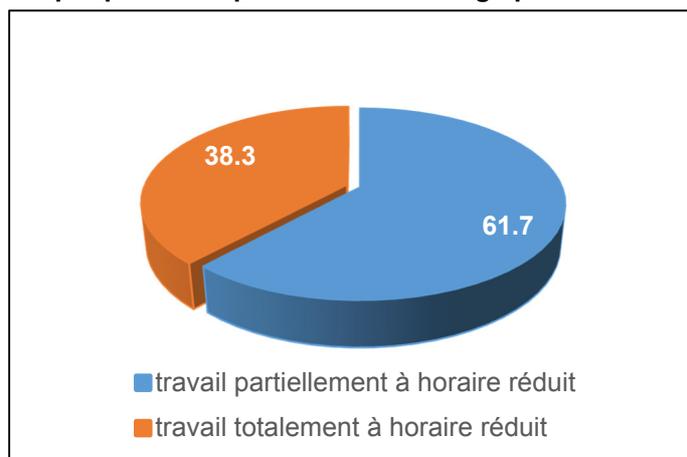
¹ Cf. SECO, prévisions économiques du 16.6.2020.

² Cf. l'indicateur de l'emploi du KOF, communiqué de presse du 3 août 2020.

Le chômage partiel est un instrument important pour le maintien des revenus

Lors de la crise du coronavirus, l'instrument du chômage partiel a été utilisé dans une mesure sans précédent pour prévenir des licenciements précipités et garantir les emplois. Par rapport à d'autres pays, cela a permis d'éviter la forte hausse des chiffres du chômage. En Suisse, près de 2 millions de salarié-e-s ont été enregistrés au chômage partiel. Comme le montre l'enquête spéciale coronavirus³ réalisée par le "**Baromètre Conditions de travail**" de Travail.Suisse, plus d'un tiers des salarié-e-s au chômage partiel le sont à plein temps et un peu moins des deux tiers à temps partiel (**voir graphique 2**). La proportion considérable de chômage partiel à plein temps reflète la fermeture des magasins, des restaurants et d'autres secteurs de l'économie pour des raisons sanitaires pendant la période de confinement.

Graphique 2 : Proportions du chômage partiel total et partiel pendant la crise coronavirus (en %)

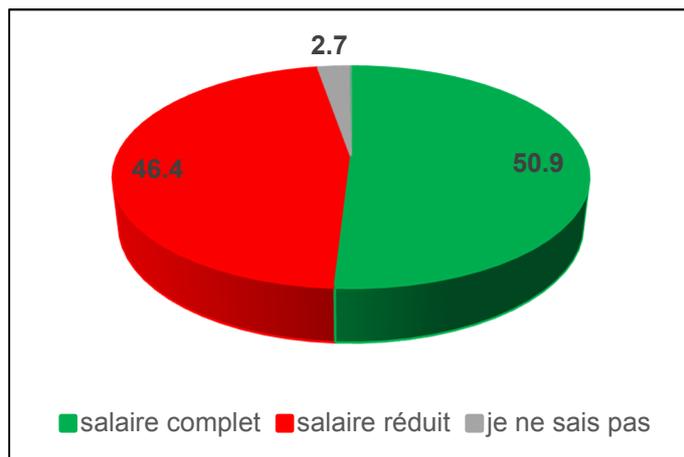


Source : enquête spéciale coronavirus "**Baromètre Conditions de travail**" (publication le 17.8.2020).

L'instrument du chômage partiel remplace 80 % du salaire des employé-e-s par l'assurance-chômage. Dans le même temps, il oblige les employeurs à continuer de verser au moins 80 % de leur salaire précédent à leurs employé-e-s. Il appartient donc aux employeurs de décider si les employé-e-s au chômage partiel reçoivent le salaire complet précédent ou seulement la part de 80% de l'assurance chômage. Toutefois, cette décision est très importante pour le maintien du pouvoir d'achat des salarié-e-s. Le **graphique 3** montre que pendant la crise du coronavirus, environ la moitié des employeurs ont continué à verser l'intégralité des salaires, mais que près de la moitié des employé-e-s ont été confrontés à une baisse de salaire.

³ Les résultats complets et un rapport de l'enquête spéciale coronavirus dans le "**Baromètre Conditions de travail**" seront publiés le 17.8.2020 et seront ensuite disponibles sur <https://www.travailsuisse.ch/de/barometer>.

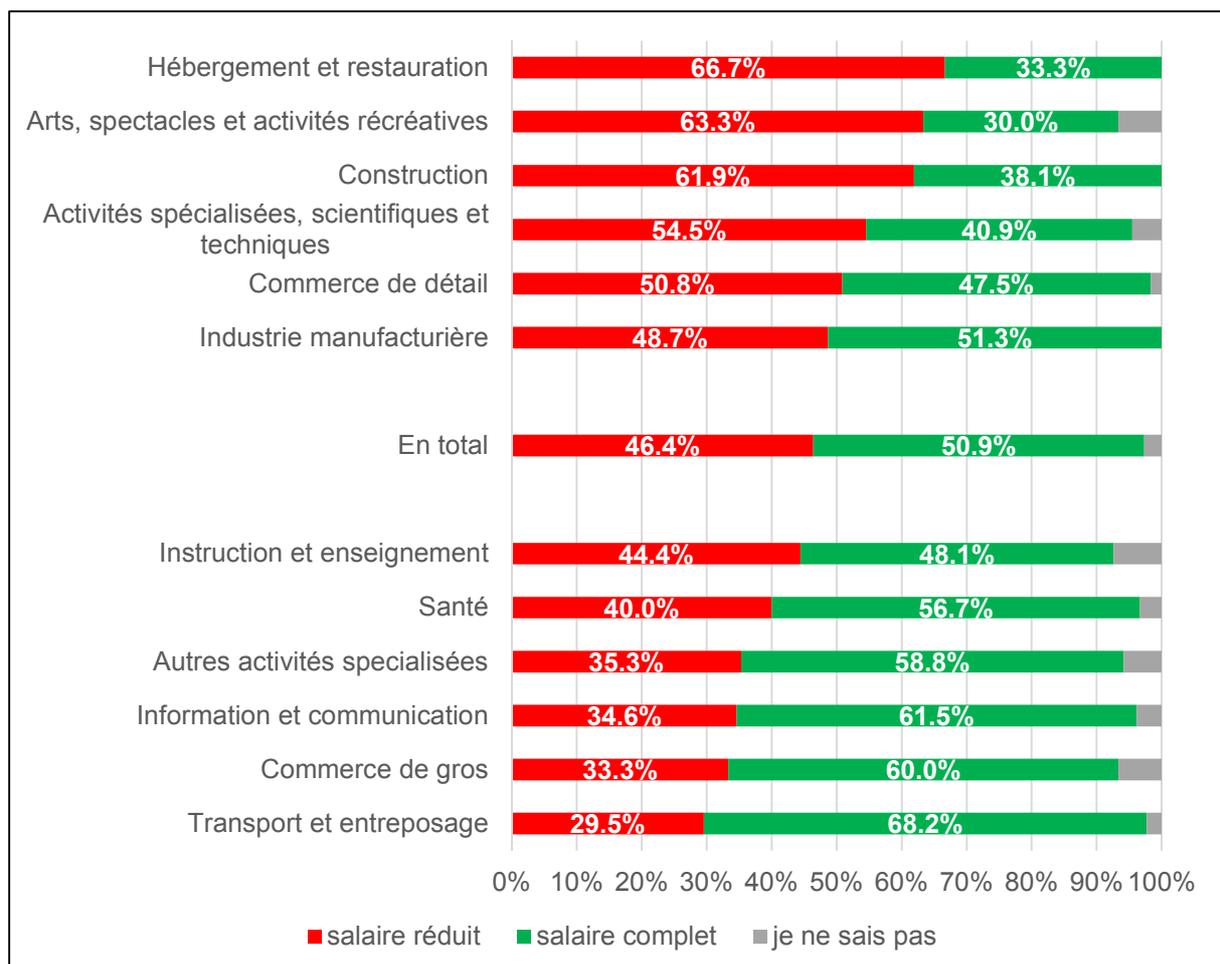
Graphique 3 : Proportion de chômeurs partiels avec un salaire complet ou une réduction (en %)



Source : enquête spéciale coronavirus "Baromètre Conditions de travail" (publication le 17.8.2020).

Il existe également de grandes différences entre les branches en ce qui concerne la question des réductions de salaire dans le cadre du chômage partiel. Par exemple, dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, deux tiers des salarié-e-s au chômage partiel ont dû accepter une baisse de salaire, et dans les secteurs des arts, du divertissement et des loisirs et de la construction, plus de 60% des salarié-e-s au chômage partiel ont également été confrontés à des baisses de salaire (voir graphique 4).

Graphique 4 : Pourcentage des réductions de salaire dans le chômage partiel selon la branche

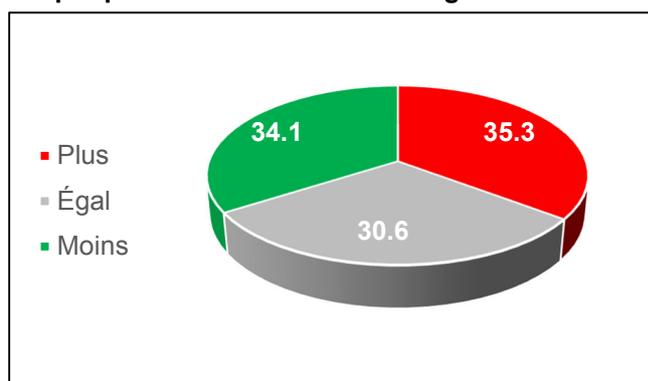


Source : enquête spéciale coronavirus "Baromètre Conditions de travail" (publication le 17.8.2020).

De grandes différences dans le fardeau de la crise du coronavirus

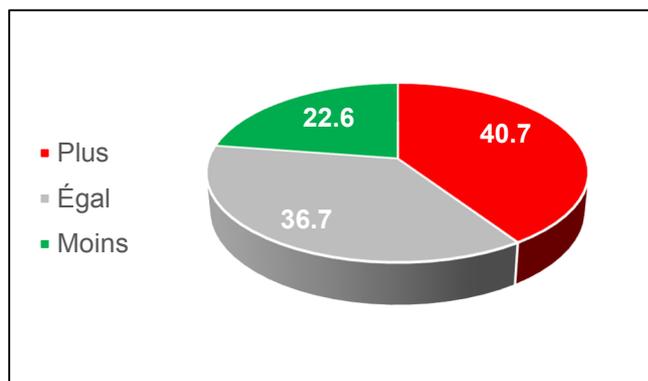
Le fait que les salarié-e-s aient également été confrontés à des réalités très hétérogènes en termes de charge de travail est démontré de manière impressionnante par les premières évaluations de l'enquête complémentaire coronavirus menée dans le cadre du **"Baromètre Conditions de travail"** par Travail.Suisse. En gros, les salarié-e-s peuvent être divisés en trois groupes. Environ un tiers des employés ont été confrontés à une charge de travail plus forte, moins forte ou égale à celle d'avant la crise du coronavirus (**voir graphique 5**). Parmi les salarié-e-s sans chômage partiel, près de deux fois plus de salarié-e-s déclarent avoir une charge de travail plus lourde ainsi que moins lourde (**voir graphique 6**).

Graphique 5 : Évolution de la charge de travail



Source : enquête spéciale coronavirus "Baromètre Conditions de travail" (publication le 17.8.2020).

Graphique 6 : Évolution de la charge de travail (à l'exclusion des salarié-e-s au chômage partiel)

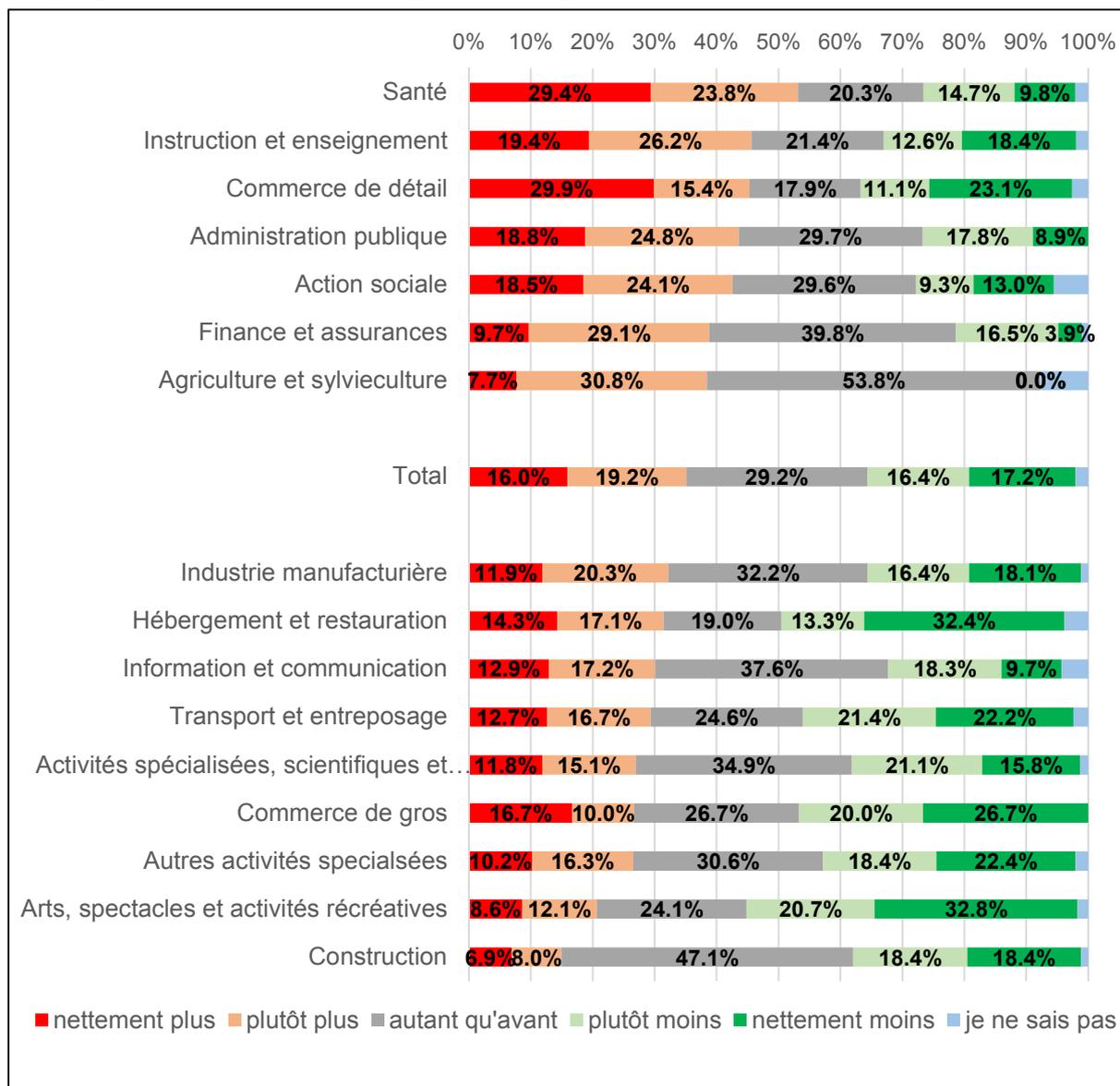


Source : enquête spéciale coronavirus "Baromètre Conditions de travail" (publication le 17.8.2020).

De grandes différences de charge selon la branche

Des différences marquées dans l'évolution de la charge de travail sont évidentes dans les différentes branches. D'une part, la majorité des salarié-e-s font état d'une augmentation de la charge de travail dans le secteur de la santé, et cette proportion est également supérieure à 40 % dans l'enseignement, le commerce de détail, l'administration publique et le social. D'autre part, une diminution de la charge de travail a été observée dans les arts, les spectacles et les loisirs ainsi que dans les services et l'hébergement. Dans le secteur de la construction, l'intensité de travail est restée constante pour l'essentiel. (**voir graphique 7**)

Graphique 7 : Évolution de la charge de travail par branche



Source : enquête spéciale coronavirus "Baromètre Conditions de travail" (publication le 17.8.2020).

Le service public et les professions à forte proportion de femmes méritent une plus grande reconnaissance

Les salarié-e-s des secteurs de la santé, de l'enseignement et du social, ainsi que ceux de l'administration publique et du commerce de détail, ont largement contribué à surmonter la crise, en particulier les employé-e-s du service public. Les collaborateurs et collaboratrices du service public sont donc essentiels en temps de crise et méritent aussi, même en l'absence de crise, la reconnaissance nécessaire, des conditions de travail décentes et des salaires équitables. Il est également frappant de constater que ces branches comptent une forte proportion de femmes.

Les femmes ont donc porté un lourd fardeau pour faire face à la crise du coronavirus. En même temps, les salaires dans ces branches sont plutôt bas, comme le montre un coup d'œil sur les statistiques salariales⁴: Alors que le salaire médian en Suisse en 2018 était de 6538 francs par mois, les femmes dans

⁴ Cf. OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires 2018

le secteur de la santé et du social, avec 6190 francs, et plus encore dans le commerce de détail, avec 4687 francs, gagnaient bien moins que la moyenne. Il n'est donc pas étonnant que ces branches figurent parmi celles où s'affiche la plus grande insatisfaction en matière de revenus dans le **"Baromètre Conditions de travail"** de Travail.Suisse. Une majorité de ces salarié-e-s ne considèrent pas que leur salaire est approprié au regard de leurs performances professionnelles⁵.

Mais ce n'est pas seulement le salaire qui est mal considéré mais tous les domaines des conditions de travail examinés dans le **"Baromètre Conditions de travail"**. Les employé-e-s des secteurs de la santé, du social et du commerce de détail, par exemple, sont confrontés à un stress physique dont la fréquence est supérieure à la moyenne. L'influence sur le temps de travail est également ressentie comme très limitée et sa réglementation insuffisante fait augmenter les problèmes de conciliation du travail, de la vie privée et familiale, de la formation continue et du travail de milice.

Des mesures importantes pour surmonter la crise

La situation économique de la Suisse est soumise à une double pression : d'une part, l'économie suisse, ouverte et fortement orientée vers l'exportation, est considérablement dépendante de la situation économique mondiale. Le KOF estime à environ 60 % la part de la chute économique due à la dépendance économique vis-à-vis de l'étranger (c'est-à-dire qu'environ 4 points de pourcentage de la baisse du PIB prévue en 2020 ne peuvent être influencés dans la pratique). L'économie mondiale ne devrait se remettre que lentement de la crise du coronavirus au cours des prochains trimestres. Les partenaires commerciaux importants pour la Suisse, tels que l'Italie, l'Espagne et les États-Unis, pourraient avoir à lutter contre les effets négatifs de la crise du coronavirus à long terme. D'autre part, le confinement lui-même brouille la situation économique. Les entreprises sont réticentes à investir et à recruter, et les salarié-e-s sont réticents à consommer en raison de la prudence ou d'une perte de pouvoir d'achat, ce qui menace d'aggraver la récession. Dans l'ensemble, BAK Economics estime⁶ la perte de revenu par habitant à 1 700 CHF d'ici la fin 2021.

1. Stabiliser l'économie, soutenir le pouvoir d'achat - augmenter les salaires là où c'est possible

Le développement massif du chômage partiel a largement contribué à garantir les salaires et les revenus et à éviter que la crise du coronavirus ne devienne une crise existentielle immédiate pour les salarié-e-s. Néanmoins, le taux de remplacement des salaires de 80% pour le chômage partiel et de 70% pour le chômage a entraîné des pertes de revenus importantes pour les salarié-e-s. Comme dans la crise actuelle un grand nombre de personnes à faible revenu sont particulièrement touchées par le chômage partiel, la perte de revenus entraîne directement une perte de pouvoir d'achat et un renoncement à la consommation, ce qui risque d'aggraver la crise.

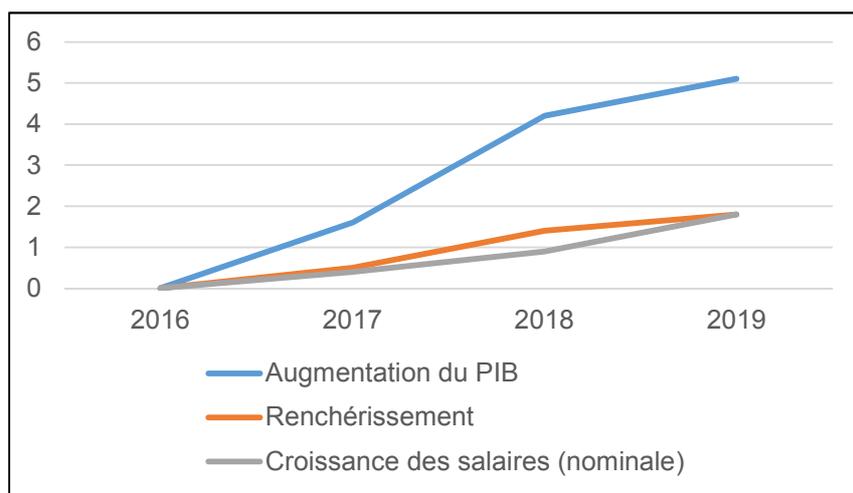
➔ **Préserver les emplois** : la crise du coronavirus menace un nombre considérable d'emplois en Suisse. Les prévisions indiquent une augmentation continue des chiffres du chômage. Pour Travail.Suisse et ses fédérations affiliées, la préservation des emplois est une priorité absolue - pour garantir un revenu aux salarié-e-s, mais aussi pour éviter d'aggraver inutilement la crise. Les employeurs sont invités à s'abstenir de procéder à des licenciements précipités et inutiles et, en particulier, à optimiser les profits au détriment de l'emploi. Lorsque des suppressions d'emplois sont économiquement inévitables, les syndicats doivent être impliqués à un stade précoce afin de trouver la meilleure variante possible pour toutes les parties concernées.

⁵ Voir la Haute école bernoise et Travail.Suisse, **"Baromètre Conditions de travail"** 2019.

⁶ Cf. BAK Economics, communiqué de presse du 7.5.2020.

- **Augmenter les salaires même au temps du coronavirus** : les négociations salariales à venir de l'automne se déroulent dans des conditions difficiles. Il va sans dire que Travail.Suisse et ses fédérations affiliées sont prêtes à renoncer aux augmentations de salaire dans les branches qui sont durement touchées économiquement, notamment pour sauver des emplois. Cela a déjà été fait (par exemple dans l'hôtellerie et la restauration et le personnel fédéral - voir les textes des discours de Syna, HGU et transfair). Dans le même temps, un cycle de négociations sans augmentation salariale à l'échelle nationale n'est ni judicieux ni nécessaire. Dans les branches qui ont traversé la crise du coronavirus relativement indemnes ou même qui en ont profité, une augmentation continue des salaires des salarié-e-s est indiquée et est également nécessaire pour l'économie en tant que soutien à la consommation. Dans les années qui ont précédé l'apparition du coronavirus, les salarié-e-s ont trop peu bénéficié de la croissance économique, de sorte qu'il y a un certain besoin de rattrapage en termes de salaires. Alors que l'économie a progressé de 5,1 % depuis 2016, les salaires (en termes nominaux) n'ont augmenté que de 1,8 % - en ligne avec l'inflation. Les modestes augmentations de salaire ont donc été entièrement victimes de l'inflation. Ainsi, au cours des quatre années qui ont précédé la crise du coronavirus, les salaires des salarié-e-s ont stagné en termes réels - malgré une situation économique favorable (**voir graphique 8**).

Graphique 8 : Évolution de l'économie, de l'inflation et des salaires (cumul 2016-2019, en %)



Travail.Suisse et ses fédérations affiliées Syna, transfair et Hotel&Gastro Union demandent que, lors du cycle de négociations salariales de 2020, l'on augmente les salaires des salarié-e-s de plusieurs branches. Comme d'habitude, les fédérations de Travail.Suisse adoptent une approche différenciée, en tenant compte de la situation spécifique de chaque branche ou entreprise. Pour la majorité des salarié-e-s, cependant, des augmentations de salaire de l'ordre de 1 % devraient être accordées.

- **Augmenter l'indemnisation du chômage partiel** : les salarié-e-s des branches où les salaires sont plus bas, en particulier, doivent souvent accepter une réduction de salaire pendant le chômage partiel. Pour les personnes concernées, cela crée une situation financière précaire et augmente le risque de pauvreté. En termes économiques, la consommation est affaiblie, ce qui aggrave encore la crise. Une augmentation de l'indemnisation du chômage partiel à 90 ou 100 % apporterait un soutien décisif au pouvoir d'achat malgré le chômage partiel.
- **Mieux protéger les salarié-e-s âgé-e-s** : Le Parlement a décidé que les travailleuses et travailleurs âgés de 58 ans et plus peuvent rester dans la caisse de pension même après avoir perdu leur emploi, garantissant ainsi leur droit à la rente. Cette réglementation doit maintenant être mise

en œuvre le plus rapidement possible. En outre, la prestation transitoire qui a été décidée doit être introduite immédiatement après (espérons-le) la fin du référendum, afin de mieux protéger les salarié-e-s âgé-e-s et de maintenir leur pouvoir d'achat en cas de situation de fin de droit avant la retraite.

- **Anticiper les investissements** : l'administration doit préparer les projets d'investissements existants de manière à ce qu'ils puissent être déclenchés rapidement en cas de ralentissement économique durable. Les nouveaux projets d'investissements et les mesures de soutien doivent être mis en œuvre en prenant en compte la nécessité de la réorientation écologique - y compris les objectifs climatiques convenus - et doivent viser à réduire les émissions de CO2.
- **L'affaiblissement du franc suisse** : il faut à tout prix éviter une appréciation du franc suisse. Un franc plus fort serait un poison pour la reprise économique après la crise du coronavirus. La Banque nationale suisse devrait continuer à intervenir sur le marché des devises afin d'affaiblir le franc encore surévalué.

2. Renforcement du service public - réévaluation des professions à forte proportion de femmes

- **Pas de mesures d'économies** : les mesures d'économies doivent être évitées à tout prix. Ces mesures ralentiraient la reprise économique, mettraient en danger l'emploi et affaibliraient les salaires et les conditions de travail des employé-e-s du secteur public. La politique budgétaire doit être expansionniste compte tenu de la faiblesse économique persistante attendue.
- **Soutien aux transports publics** : les transports publics sont l'épine dorsale de la mobilité en Suisse. La crise du coronavirus entraîne une pression financière, augmente la pression sur le personnel et met en danger les emplois. Un financement public est nécessaire pour compenser les déficits. Le projet de loi fédérale urgente du Conseil fédéral sur le soutien aux transports publics est une étape importante, mais il présente des lacunes auxquelles il faut remédier, faute de quoi la marge de manœuvre et la capacité de prendre des risques des entreprises de transport deviendront trop limitées - les conséquences sont un manque de possibilités d'investissement et un développement insuffisant de la promotion du personnel. (voir texte du discours de trans-fair)
- **Moyens financiers supplémentaires pour la garde d'enfants** : les structures mises en place doivent être protégées et, si nécessaire, déchargées financièrement. Les coûts de l'accueil extra-familial devraient être réduits afin d'augmenter le revenu disponible des familles. Étant donné que la prise en charge des enfants par les grands-parents ou d'autres personnes particulièrement vulnérables est devenue caduque, il convient de développer davantage la prise en charge des enfants en dehors de la famille.
- **Valorisation des professions à forte proportion de femmes - lutter contre les discriminations salariales** : c'est précisément dans les branches à forte proportion de femmes que le fardeau a été particulièrement lourd pendant la crise du coronavirus (santé et social, commerce de détail). Pour Travail.Suisse, ce sont précisément ces professions qui méritent la reconnaissance nécessaire avec des conditions de travail décentes et des salaires équitables, même en l'absence de crise. De plus, les statistiques salariales montrent qu'année après année, il y a une discrimination salariale entre les sexes pour un même travail. La révision de la loi sur l'égalité oblige les entreprises à effectuer une analyse de l'égalité des salaires. Travail.Suisse et ses fédérations affiliées ont créé la plateforme RESPECT8-3 (www.respect8-3.ch) afin de renforcer la loi, d'amortir les lacunes de la révision et de traiter l'égalité des salaires de manière plus rapide et plus transparente.

3. Pas de hara-kiri de la politique européenne

→ **Rejet de l'initiative de résiliation et renforcement des mesures d'accompagnement (MAC) :**

Avec la votation sur l'initiative de résiliation, un des votes les plus importants de ces dernières années en matière de politique économique est sur le point d'avoir lieu. La fin de la libre circulation des personnes, et donc l'abolition des accords bilatéraux, entraînerait une grande incertitude.

Des relations stables et bien réglées avec nos principaux partenaires commerciaux et voisins directs seront décisives pour surmonter la crise du coronavirus. Le fait que l'arrêt de la libre circulation des personnes remettrait également en cause les mesures d'accompagnement serait le pire scénario pour les salarié-e-s.

→ Seules des mesures d'accompagnement efficaces peuvent garantir la protection du marché du travail et empêcher que la crise ne soit surmontée en exerçant une pression sur les salaires et en aggravant les conditions de travail.

Conférence de presse du 13 août 2020

Négociations salariales 2021: des augmentations de salaire sont nécessaires et possibles

Les applaudissements seuls ne suffisent pas!

Les vendeuses, les facteurs, les aide-soignantes et le personnel de nettoyage ont été applaudis au printemps. Nous exigeons désormais des augmentations de salaire pour ces personnes. En ces temps de coronavirus aussi, ou à plus forte raison, les salaires peuvent et doivent être augmentés. Des augmentations générales de salaire allant jusqu'à 1,5% sont possibles et renforcent la consommation. Dans les branches rencontrant de graves difficultés économiques, le maintien des places de travail est prioritaire.

Arno Kerst, président de Syna

Ils ont poursuivi leur travail dans des conditions très difficiles. Parce qu'ils ont tenu le coup, il n'y a pas eu d'effondrement durant le confinement. Pour cela, ils ont été applaudis par le public et dans les médias: le travail accompli dans le domaine de la santé, dans le commerce de détail, dans la logistique et le transport est d'importance systémique – nous en avons tous pris conscience de près. Cela mérite une reconnaissance et avant tout un salaire plus élevé et de bonnes conditions de travail. Les mots doivent être suivis d'actes. Les négociations salariales 2021 nous en offrent l'occasion.

Augmenter les bas salaires

Dans le secteur de la santé, la pénurie en personnel qualifié est un problème récurrent dont l'urgence se fait de plus en plus sentir. Dans le commerce de détail, l'évolution des salaires est tout à fait insatisfaisante depuis des années. De nombreux vendeurs et vendeuses peinent à nourrir leur famille et sont en réalité des travailleurs pauvres. Les deux branches peuvent et doivent désormais corriger la situation. Les applaudissements ne suffisent pas, des augmentations de salaire substantielles sont désormais indispensables. C'est pourquoi Syna exige

- dans le secteur de la santé: des augmentations importantes des salaires de moins de 5 500 francs (p. ex. chez les aide-soignantes) et une hausse généralisée de 1% pour tous les employé-e-s;
- dans le commerce de détail: des augmentations structurelles des salaires de moins de 5 500 francs, un salaire minimum de 4 000 francs pour le personnel non qualifié et plus de 4 500 francs pour les employé-e-s avec certificat de capacité.

Pas de salaires en dessous de 4 000 francs!

13,5% des femmes et 4,8% des hommes gagnent moins de 4 000 francs par mois malgré un emploi à plein temps.¹ 135 000 personnes sont pauvres malgré le fait qu'elles travaillent.² Ce

¹ Source des chiffres: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/repartitions-salaires-nets.html>

² <https://www.caritas.ch/fr/ce-que-nous-disons/faits-et-chiffres/pauvrete-en-suisse.html>

qui, en temps normal, suffit à peine pour mener une vie (familiale) digne engendre rapidement la précarité en cas de chômage ou de chômage partiel. Comme Travail.Suisse le démontre aujourd'hui, de nombreux travailleurs et travailleuses ont bénéficié des indemnités de chômage partiel durant le confinement. Mais la moitié d'entre eux ont dû faire face à des réductions de salaire. C'est pourquoi Syna exige

- de la politique: que les travailleurs et travailleuses qui perçoivent un salaire inférieur à 5 000 francs touchent une indemnité de 100% en cas de chômage partiel;
- de toutes les branches et entreprises dont les salaires sont inférieurs à 4 000 francs: des augmentations de salaire substantielles – et les trajectoires d'ajustement correspondantes convenues de manière contraignante.

L'égalité des salaires maintenant!

Parmi les emplois d'importance systémique à bas salaires susmentionnés, nombreux sont ceux qui occupent avant tout des femmes. Leur situation salariale ne s'est pas non plus améliorée plus d'une année après l'impressionnante grève des femmes. En Suisse, les femmes gagnent en moyenne 7 700 francs par an de moins que les hommes à travail égal.³ Même la loi sur l'égalité en vigueur depuis début juillet n'abolira pas cette discrimination salariale. C'est pourquoi Travail.Suisse et ses organisations membres, dont Syna, ont créé la plateforme www.respect8-3.ch: après avoir effectué une analyse de leur égalité salariale, les entreprises peuvent s'inscrire sur une liste blanche et se positionner ainsi comme les pionniers de l'égalité salariale. Crise du coronavirus par-ci, crise du coronavirus par-là: il n'y a plus d'excuse pour l'analyse de l'égalité salariale et, le cas échéant, l'adaptation des salaires féminins insuffisants. Il est grand temps de mettre fin à la discrimination salariale!

Le prétexte du coronavirus?

En tant que syndicat, nous sommes aussi conscients que la crise économique est sans précédent et que les perspectives sont incertaines et sombres. La situation dans les différentes branches et entreprises doit néanmoins être nuancée. C'est ainsi que le secteur de l'artisanat a poursuivi son travail avec un volume de travail important. Et l'évolution des salaires sur plus d'une décennie du boom de la construction est insuffisante. En outre, le manque de personnel qualifié dans le second œuvre est un fait avéré – également en raison de l'évolution insuffisante des salaires. C'est pourquoi Syna exige

- dans le secteur principal de la construction: une augmentation de salaire généralisée de 80 à 100 francs;
- dans le second-œuvre: des augmentations généralisées de 0,5 à 1,5%, resp. de 30 à 80 francs en fonction de la situation de la branche.

Un grand besoin de rattrapage

Les salaires dans l'industrie évoluent très peu depuis des années: en période de crise, il n'y a rien, et après la crise, la retenue est de mise – jusqu'à ce que la prochaine crise arrive ou se profile. Le besoin de rattrapage en matière de salaires est justifié et ne doit pas sans cesse être reporté à plus tard dans les négociations. C'est pourquoi Syna exige

- dans l'industrie chimique et pharmaceutique ainsi que dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux: une augmentation de salaire de 0,5 à 1,5% en fonction de la situation de l'entreprise.

³ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

Garantie du revenu et de l'emploi

Il est indéniable que certaines branches et entreprises souffrent particulièrement des conséquences économiques du coronavirus. Le secteur des services en fait partie, de même que le tourisme des villes et le domaine de l'événementiel. Les entreprises de l'industrie des machines p. ex. qui exportent dans des pays encore plus touchés par la crise mondiale doivent également faire face à de grands défis. Ici, Syna exige dans le cadre des négociations salariales

- un aperçu transparent des chiffres d'affaires;
- une symétrie des sacrifices: les blocages des salaires pour les employé-e-s doivent aussi avoir comme conséquence un blocage pour les actionnaires (pas de versement de dividendes).

Sur cette base, nous offrons notre soutien pour garantir l'emploi et, ainsi, le revenu des travailleurs et travailleuses – dans des négociations se déroulant sur un pied d'égalité entre partenaires sociaux!

Les prochaines négociations salariales auront lieu dans un climat d'insécurité. Des augmentations de salaire décentes sont d'autant plus importantes – en particulier pour les travailleurs et travailleuses qui perçoivent de bas salaires. Car c'est précisément ainsi que la consommation et donc l'économie seront renforcées.

Renseignements complémentaires

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

Berne, le 13 août 2020

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

LE SERVICE PUBLIC SE POSITIONNE COMME UN PILIER FONDAMENTAL, NOTAMMENT EN CAS DE CRISE

Alors que la crise du coronavirus a chamboulé l'ensemble des structures et fait régner un sentiment d'incertitude global, le service universel a pu être maintenu. C'est grâce à l'engagement de ses employés que le service public a démontré, une fois encore, sa fonction existentielle, notamment en cas de pandémie. Les places de travail au sein des branches de transfair ont pu être garanties. En raison du contexte économique difficile, transfair renonce, en partie, à des revendications salariales générales. Cependant, le syndicat demande une reconnaissance claire pour les employés du service public.

La crise du coronavirus a chamboulé le fonctionnement de la société. transfair est conscient de la gravité de la situation sanitaire et des difficultés économiques rencontrées par les entreprises, également au sein du service public. Les emplois ont été garantis dans les branches de transfair, cela aussi car le travail y était en majeure partie existant. Les partenaires sociaux du syndicat ont également maintenu des conditions de travail équitables, notamment au niveau des salaires.

Ces derniers mois, l'importance capitale du service public a été démontrée une fois encore. Les prestations du service universel ont été garanties malgré la crise. Que ce soit sur le terrain, ou en télétravail, les employés des branches Communication, Poste/Logistique, Transports publics et Administration publique ont fait preuve d'une flexibilité et d'une capacité d'adaptation remarquables. Souvent contraints à changer leur mode de travail d'un jour à l'autre, ils ont relevé de nombreux défis. Parmi eux, le basculement soudain vers le télétravail et la difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la gestion des risques sanitaires et le respect des mesures de protection et dans certains cas, la confrontation à une charge de travail plus élevée. Déjà soumis à une pression palpable avant la crise, ils ont fait preuve d'un engagement exemplaire et œuvré au maintien du service public. transfair exige une meilleure reconnaissance, notamment au niveau politique, de ce pilier essentiel qu'est le service public.

La situation économique actuelle est très difficile, notamment dans la branche des Transports publics (TP). Les TP ont subi une diminution de la demande de 80 à 90 pourcent durant la crise. Un net recul du PIB est en outre prévu pour 2020. Dans ce contexte, et en raison d'un renchérissement annuel qui sera certainement négatif, transfair adapte ses exigences et renonce notamment aux revendications salariales générales dans les branches Administration publique et Transports publics. transfair demande globalement le maintien des places de travail ainsi qu'un signe clair de gratitude en faveur du personnel du service public. Là où c'est possible, transfair fera des revendications salariales. Le renforcement du pouvoir d'achat est plus que nécessaire.

Communication : les employés ont fourni un engagement de grande qualité

Les employés de Swisscom ont fait preuve de solidarité et de courage face à la crise du coronavirus. Que ce soit en télétravail ou au front (Swisscom shops restés ouverts, personnel de cablex intervenant à domicile), les prestations de base en termes de

télécommunications ont été garanties. Cela a contribué au maintien des liens sociaux mis à rude épreuve par les mesures de confinement et de distanciation sociale.

Si pour le personnel actif la situation a été et est difficile, les employés touchés par les restructurations ont eu des préoccupations supplémentaires. transfair est intervenu et est parvenu à prolonger la durée du plan social de Swisscom pour les salariés concernés par un entretien de licenciement et qui entreront dans le plan social (consultation Worklink) au plus tard le 1^{er} juillet 2020 et pour les salariés qui sont déjà dans le plan social.

transfair déterminera à l'automne 2020 la portée exacte des revendications salariales 2021. Au vu de la situation économique, transfair mettra l'accent sur le maintien des postes de travail. En outre, transfair exigera de la part de Swisscom un signe de reconnaissance clair pour le personnel.

Poste/Logistique : des revendications salariales, notamment sous forme de prime

En assurant le service universel durant la pandémie, les employés ont prouvé leur engagement et leur attachement à la Poste. Un service public de qualité a été garanti dans tous les secteurs de l'entreprise, cela malgré une claire augmentation de la charge de travail dans plusieurs domaines, notamment celui de la livraison de colis, avec des pics similaires à la période de Noël, et malgré l'exposition aux risques sanitaires. En télétravail et sur le terrain (facteurs, personnel aux guichets, etc.), le personnel a fourni un engagement exceptionnel.

transfair est conscient que la situation économique est difficile, à la Poste également. Cependant, le syndicat estime que le personnel mérite d'être indemnisé pour le travail accompli. transfair s'est déjà battu pour que le personnel en première ligne soit reconnu et une prime de 500 CHF a été versée aux employés de RéseauPostal, PostLogistics, PostMail et IMS qui ont travaillé au minimum 10 jours entre le 9 mars et le 10 avril 2020. transfair va à nouveau exiger une prime de reconnaissance, en particulier car l'ensemble du personnel n'a pas bénéficié de cette première prime, notamment les personnes ayant exercé en télétravail. Le syndicat fera également des revendications salariales ainsi que des propositions de mesures pour le personnel au niveau de la caisse de pension. Le syndicat en précisera la portée en fonction des premières discussions avec la Poste.

Transports publics : à situation extraordinaire, mesures extraordinaires

Durant les derniers mois, les entreprises de TP ont prouvé qu'elles pouvaient assurer la desserte du service public, même en temps de crise. En faisant preuve d'une grande flexibilité, nécessaire en raison des variations de la cadence des transports tout au long de la crise, le personnel a également pris des risques en travaillant au front (agents de train, personnel aux guichets, mécaniciens locomotive, personnel Cleaning, etc.) et mérite une reconnaissance claire.

En raison des pertes de recettes massives dans tous les domaines des TP, et après que le parlement a accepté la motion 20.3151 « Pertes de recettes dans le secteur des transports publics. La Confédération doit trouver des solutions », le Conseil fédéral a proposé un projet de loi urgente pour soutenir financièrement les entreprises de transports publics et le fret ferroviaire, à la hauteur de 800 millions CHF. En principe, transfair soutient ce projet. Cependant, dans sa prise de position, le syndicat s'est prononcé contre la dissolution totale des réserves spéciales à affectation spéciale des entreprises de TP dans le transport régional de voyageurs, contre la dissolution d'autres réserves latentes et contre le fait que les CFF supportent totalement le manque à gagner

du domaine du trafic grandes lignes. Pour transfair, une marge de manœuvre financière doit rester au sein des entreprises de TP afin qu'elles puissent investir, notamment dans le personnel. En outre, le projet doit prendre en compte l'ensemble des secteurs du trafic ferroviaire pour la compensation des déficits, cela notamment pour cadrer avec l'exigence de la motion 20.3151.

En raison de la situation financière très difficile dans cette branche, transfair renonce à des revendications salariales générales. Le syndicat exige cependant le maintien des mesures individuelles prévues selon les CCT ou selon des conventions. 0.9% de la masse salariale chez CFF et CFF Cargo doit être dédié à des mesures salariales individuelles. D'autres mesures pourraient être exigées en faveur du personnel, notamment dans le domaine des caisses de pension et des assurances.

Administration publique : transfair renonce à des revendications générales

Les employés de l'administration fédérale ont travaillé avec intensité durant la crise, que ce soit en télétravail ou sur le terrain. Le syndicat salue l'engagement des catégories de personnel particulièrement impliquées, comme par exemple les gardes-frontière, l'armée, le personnel de l'Office fédéral de la santé publique et du Secrétariat d'Etat à l'économie, qui ont montré un engagement exceptionnel et méritent un signe de reconnaissance clair pour le travail extraordinaire qui a été fourni.

Les places de travail ont été garanties à l'administration fédérale malgré la crise. Cela relève notamment du fait que le travail à fournir était encore bien existant. Pour cela, et également en raison du renchérissement prévu pour 2020, transfair renonce pour le moment aux revendications salariales générales dans cette branche. Une décision prise en concertation avec les membres.

Mais un point reste essentiel : le salaire des employés de l'administration fédérale ne doit pas subir de baisse. transfair combat avec véhémence l'ensemble des objets parlementaires qui demandent que des économies soient faites sur le dos du personnel fédéral. Ces objets représentent un véritable affront pour l'ensemble des employés fédéraux et pour le travail extraordinaire qu'ils ont fourni durant cette période de crise.

Du côté des EPF, transfair salue le travail fourni par le personnel qui s'est montré flexible et fiable. Le syndicat renonce à des revendications salariales générales mais demande une reconnaissance claire pour les collaborateurs.

transfair exige que le personnel continue à être formé au sein de l'entreprise

La crise du coronavirus chamboule le contexte des revendications salariales. Pour transfair, l'accent est mis sur l'importance du maintien de l'emploi et des salaires à 100 pourcent. En outre, transfair demande aux entreprises du secteur public de continuer, malgré la période actuelle, à former leur personnel et de le maintenir apte à l'emploi. En effet, la crise a montré à quel point l'adaptation à un monde du travail en transformation était primordiale, à chaque instant. Le personnel doit avoir toutes les cartes en mains.

Pour toutes informations complémentaires :

Stefan Müller-Altermatt, président transfair, 076 332 15 26.

*** Communiqué de presse ***

24 juin 2020

Hôtellerie-restauration: gel des salaires minimums pour 2020 et 2021, demande de prolongation de l'extension du champ obligatoire jusqu'à fin 2022

Bâle.- En 2020 et 2021, les salaires minimums du secteur de l'hôtellerie-restauration resteront au niveau de 2019 en raison de la pandémie de coronavirus. Une augmentation de 0,2 % des salaires minimums est prévue pour 2022. C'est ce qu'ont annoncé aujourd'hui les partenaires sociaux de l'hôtellerie-restauration. Ils s'appêtent à demander au Conseil fédéral la prolongation de l'extension du champ obligatoire de la CCNT jusqu'en 2022.

Chaque année, conformément à l'art. 34 CCNT, les partenaires sociaux négocient un ajustement des salaires minimums. Les employés sont représentés par l'organisation professionnelle et les syndicats Hotel & Gastro Union, Syna et Unia, et les employeurs par les associations patronales GastroSuisse, HotellerieSuisse et Swiss Catering Association SCA.

De nombreuses entreprises de l'hôtellerie-restauration font actuellement face à des problèmes existentiels. Les associations ont en conséquence décidé à l'unanimité de geler les salaires au niveau de 2019 conformément à l'art. 10 et 11 CCNT pour l'année en cours et celle à venir. Les employés ont donc retiré le recours qu'ils avaient déposé auprès du tribunal arbitral (en l'occurrence la Cour suprême du canton de Berne) et qui aurait dû faire l'objet d'une décision le 2 juillet prochain. Les représentants des partenaires sociaux sont heureux de cette décision collégiale visant à soutenir la branche en ces temps difficiles.

Salaires minimums actuels s'appliquant jusqu'en 2021:

- Cat. Ia (collaborateurs sans apprentissage): CHF 3 470.-
- Cat. Ib (collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso): CHF 3 675.-
- Cat. II (collaborateurs disposant d'une attestation fédérale ou équivalent): CHF 3 785.-
- Cat. IIIa (collaborateurs ayant un certificat fédéral de capacité ou équivalent): CHF 4 195.-
- Cat. IIIb (collaborateurs ayant un certificat fédéral de capacité et ayant suivi une formation continue): CHF 4 295.-
- Cat. IV (collaborateurs avec examen professionnel fédéral): CHF 4 910.-
- Stagiaires: CHF 2 212.-

(Pour de plus amples informations sur les catégories de salaires, consulter www.ccnt.ch)

*** Fin du texte***

Service de coordination pour les demandes des médias

Sabine Bosshardt
Propriétaire
Bosshardt Kommunikation
Tél.: +41 (0)44 244 27 27
sb@bosshardt-kommunikation.ch