



**4% pour tout le monde, mais plus pour les femmes !**

## **A. Les quatre raisons pour lesquelles les syndicats manifesteront le 23 septembre 2006 pour des hausses de salaire**

Daniel Oesch, secrétaire central à l'Union syndicale suisse

### **Les revendications salariales**

Avant la pause estivale, les organisations affiliées à l'Union syndicale suisse (USS) se sont mises d'accord sur une revendication salariale commune, à savoir : « 4 % pour tout le monde, mais plus pour les femmes ! ». Cette dernière est modulée de manière différenciée selon la branche concernée. Par exemple, l'Association suisse des employés de banque (ASEB) revendique 4 % d'augmentation dans les banques régionales et 5 % dans les grandes banques. Dans la construction et les arts et métiers, ce sont 220 francs que le syndicat Unia demande, et 4 % pour tout le monde dans l'industrie, ainsi qu'une augmentation plus importante pour les femmes. Dans l'industrie graphique, les revendications du syndicat comedia sont exprimées en francs : 100 francs pour tout le monde et 200 francs pour les femmes, de même que dans le commerce de détail (hausse générale de 120 à 150 francs, le double pour les femmes). Dans les services et les

transports publics, le ssp et, respectivement, le SEV veulent des hausses de 4 % pour l'ensemble du personnel, ainsi qu'une meilleure prise en compte des femmes en matière d'avancement. Quatre raisons expliquent pourquoi les syndicats descendront dans les rues de Berne et sur la Place fédérale le 23 septembre prochain pour réclamer des hausses sensibles de salaire en faveur de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

### **Première raison : une croissance économique vigoureuse et une excellente situation bénéficiaire des entreprises**

L'économie suisse enregistre une croissance jamais vue depuis le boom de l'an 2000. Pour l'année 2006, le groupe d'expert(e)s de la Confédération table – avec retenue – sur une croissance de 2,7 %. Mais il est plus probable que la croissance atteindra 3 %. L'excellente situation bénéficiaire des entreprises et la forte mise à contribution des capacités dans l'industrie complètent ce tableau d'une conjoncture exceptionnellement bonne. Les chiffres du marché du travail en font aussi état. En effet, l'emploi s'est remis à croître et le chômage connaît une décrue. Il est évident que la marge de manœuvre économique pour des augmentations substantielles des salaires réels est bien là. Il y a de l'argent à répartir. Les indicateurs déterminants pour les négociations salariales que sont le renchérissement (1,2%) et la productivité du travail (1,7% à 1,9%) montrent que, pour 2006, une augmentation du salaire nominal neutre (sur le plan de la répartition entre le capital et le travail) se situe vers 3%. Et il n'est ici pas tenu compte du retard à rattraper pour les salarié(e)s ordinaires dont le salaire stagne depuis des années ; cela, à la différence des loyers, des cotisations des caisses de pensions et des primes des caisses-maladie qui sont en forte augmentation.

### **Deuxième raison : après douze ans de stagnation des salaires, le retard à rattraper est énorme**

Depuis le début des années 90, les salaires font pratiquement du surplace en Suisse. Entre 1993 et 2004, ils n'ont dans l'ensemble progressé que de 4 misérables pour cent. En ce qui concerne l'évolution des salaires, notre pays occupe de ce fait la queue de peloton en comparaison internationale. Ces dernières années, même en Allemagne, la championne toutes catégories de la modération salariale, les salaires réels ont progressé de 9 %, c'est-à-dire deux fois plus que chez nous. Mais c'est surtout en comparaison avec la Suède, les États-unis, la Grande-Bretagne ou l'Irlande que l'évolution des salaires en Suisse apparaît des plus modestes. Dans ces quatre pays, les salaires réels ont en effet augmenté en moyenne de 20 % ou plus durant la dernière décennie. Ces chiffres appellent deux conclusions : premièrement, la Suisse a nettement accru sa capacité concurrentielle internationale ces dix dernières années pour ce qui est des charges salariales ; deuxièmement, le retard à rattraper pour les salarié(e)s de Suisse est manifeste. Le pouvoir d'achat de la grande majorité d'entre eux a par trop longtemps stagné.

### **Troisième raison : après les managers, l'heure est maintenant aux « simples » employé(e)s**

Une petite partie du personnel des entreprises n'a pas vu son salaire stagner. Il s'agit des cadres supérieurs des grandes entreprises. Les « top managers » ont profité de manière éhontée de l'individualisation croissante qui a caractérisé la politique salariale de ces dernières années, pour s'offrir des hausses de salaires dépassant toute mesure. Par exemple, le salaire du grand chef de Nestlé, Peter Brabeck, a augmenté de 70% entre 2002 et 2005, alors que dans l'ensemble cette hausse a été de 4,8 % dans l'industrie alimentaire durant la même période. Marcel Ospel, le patron de l'UBS, a même augmenté son salaire de 90 % entre 2002 et 2005, alors que, toujours durant la même période, les salaires n'augmentaient que de 5,2 petits pour cent dans cette branche. L'écart béant entre les salaires des grands patrons et ceux des salarié(e)s ordinaires met en péril la cohésion de notre société. Aujourd'hui, les syndicats ne manifestent pas uniquement pour une augmentation de la masse salariale, mais en particulier aussi pour une répartition équitable des rémunérations. La situation bénéficiaire favorable des entreprises ne doit pas profiter uniquement à quelques « happy few », mais à tout le monde. Seule des hausses générales peuvent garantir que cette année les salarié(e)s ordinaires profiteront également de l'amélioration de la situation économique.

### **Quatrième raison : il est plus que temps de réaliser l'égalité des salaires entre femmes et hommes**

L'individualisation en politique salariale a lieu en principe au détriment des travailleuses et travailleurs peu qualifiés, des ressortissantes et ressortissants étrangers, ainsi que, et surtout, des femmes. Celles-ci repartent souvent les mains vides des négociations salariales. Vingt-cinq années après l'inscription dans la constitution fédérale du principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale », les femmes continuent à gagner 1175 francs de moins par mois que les hommes. C'est d'autant plus choquant que moins de la moitié de cette différence peut s'expliquer à l'aide de facteurs objectifs comme la formation, l'expérience ou l'activité effectuée. Les 50 à 60 % de différence restants n'ont d'autre explication que la discrimination. Il faut mettre fin à cette injustice. C'est pour cela que, samedi prochain, les syndicats manifesteront aussi pour l'égalité des salaires. Il est en effet plus simple pour les entreprises d'augmenter les salaires des femmes en période de haute conjoncture que d'attendre que les femmes imposent leurs droits devant les tribunaux.

## **B. « Prémanif » du SEV**

### **« Tous contre le démantèlement – tous pour une CCT renforcée ! »**

#### Revendications centrales

Conclusion d'une nouvelle CCT avec les CFF et CFF Cargo équivalente à l'actuelle. Au printemps, les CFF ont dénoncé l'actuelle CCT dans le but d'économiser 5 % sur les frais de personnel et cela, en prolongeant les temps de travail, en supprimant certaines indemnités et en assouplissant la protection contre les licenciements.

*Temps de travail* : il est aujourd'hui de 40 heures hebdomadaires. Les CFF veulent passer à la semaine de 41 heures et même, dans certains secteurs, de 43,5 heures. Cela mettrait en danger plusieurs centaines de postes de travail en tout et conduirait à accentuer la pression sur le personnel, avec tous les effets que cela comporterait pour la santé de celui-ci et la sécurité des usagers et usagers des transports.

*Salaires* : les CFF veulent supprimer diverses indemnités, ce qui se pourrait se traduire par d'importantes baisses de salaire pour les personnes concernées.

Exemples concrets :

- chef de team logistique, 32 ans, marié ; paie = Fr. 5497,75 francs ; indemnités = Fr. 841,55 ;
- chef de train international, 45 ans, divorcé, 1 enfant ; paie = Fr. 5783,15 ; indemnité = Fr. 723,20 ;
- mécanicien de locomotive Voyageurs, 44 ans, marié, 2 enfants ; paie = Fr. 7'320,65 ; indemnités = Fr. 1'332,55.

*Protection contre le licenciement* aujourd'hui s'applique le « Contrat social », selon lequel les CFF sont tenus de ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques ; à titre de contrepartie, les syndicats garantissent la paix absolue du travail. Les CFF veulent maintenant limiter dans le temps la participation à son programme « Chance (nouvelle orientation de travail) ».

*Attitude générale du SEV* : la nouvelle CCT doit être au moins équivalente à l'actuelle ; autrement dit, d'éventuelles dégradations sur tel ou tel point doivent être compensées par des améliorations sur d'autres points. Pas question d'accepter un assouplissement de la protection contre les licenciements.

#### Revendications générales

La CCT doit s'appliquer à tout le monde. Le SEV s'engage pour des contrats-cadre de branche et régionaux, afin de faire obstacle à la sous-enchère sociale sur le marché libéralisé des transports. La CCT des CFF doit être la référence pour toutes les entreprises des transports publics.

Peter Moor-Trevisan, chargé d'informations SEV

\* \* \* \* \*