

Des pertes de salaires réels historiques dans un contexte de pression des coûts requièrent urgemment des augmentations de salaires réels.

Revendications salariales pour 2024

Les salaires réels des travailleurs et travailleuses suisses devraient baisser cette année pour la troisième fois consécutive, une évolution comparable n'ayant jamais eu lieu dans l'après-guerre. Travail.Suisse et ses fédérations exigent, selon la branche, des augmentations générales de salaire allant jusqu'à 4,5 pour cent pour tous les travailleurs et travailleuses. En raison de la pression constante sur les coûts, ces augmentations sont urgentes. Les entreprises disposent d'une marge de manœuvre pour des augmentations de salaire. C'est ce que montrent la croissance continue de la productivité et les bénéfices d'exploitation, qui sont désormais plus élevés qu'avant la pandémie.

Pour la troisième fois consécutive, les salaires réels baissent en Suisse. La croissance dans le même temps de la productivité a pour conséquence que les bénéfices des entreprises sont excessifs et entre-temps plus élevés qu'avant la pandémie. "Il faut enfin des augmentations de salaire substantielles pour tous les travailleurs et travailleuses en 2024", déclare Thomas Bauer, responsable de la politique économique à Travail.Suisse. "Celles-ci sont d'autant plus urgentes que le coût de la vie continue d'augmenter fortement pour de nombreux travailleurs et travailleuses. Des loyers plus élevés, des primes d'assurance-maladie en hausse et des denrées alimentaires toujours plus chères réduisent douloureusement le pouvoir d'achat pour eux", poursuit Thomas Bauer.

Pour les revendications salariales, les fédérations de Travail.Suisse se basent en particulier sur le renchérissement, la productivité et l'évolution des salaires des années précédentes. "Syna demande une augmentation de salaire de 3,5 à 4,5 pour cent selon les branches. Des augmentations de salaire significatives sont particulièrement indiquées dans les professions artisanales, l'industrie MEM et le secteur de la santé", déclare Johann Tscherrig, responsable de la politique d'intérêts et contractuelle du syndicat Syna. "Les pertes continues de salaires réels alors que la charge de travail ne cesse d'augmenter ne sont plus acceptables", poursuit Johann Tscherrig.

Dans le service public, le renchérissement n'a pu être entièrement compensé l'année dernière dans presque aucune branche. C'est pourquoi il y a là aussi un besoin de rattrapage. "Cette année, tout le personnel du service public a besoin de la pleine compensation du renchérissement afin de maintenir son pouvoir d'achat", déclare Greta Gysin, présidente de l'association du personnel transfair.

Les négociations salariales dans l'hôtellerie-restauration sont déjà terminées. Les résultats sont décevants : outre la compensation du renchérissement, le personnel obtient une maigre augmentation de salaire de 5 francs par mois. "Compte tenu de l'excellente marche des affaires dans l'hôtellerie-restauration, de la charge de travail très élevée et de la pénurie de main-d'œuvre largement répandue, l'accord salarial est à nouveau plus qu'insatisfaisant", déclare Roger Lang, responsable du service juridique, de la politique sociale et des campagnes à Hotel & Gastro Union.

Renseignements

- Thomas Bauer, responsable de la politique économique à Travail.Suisse, 077 421 60 04, bauer@travailsuisse.ch,
- Johann Tscherrig, responsable de la politique d'intérêts et contractuelle Syna, 079 611 70 26, johann.tscherrig@syna.ch
- Greta Gysin, responsable politique et présidente de transfair, 079 234 70 17, greta.gysin@parl.ch
- Roger Lang, responsable du service juridique, de la politique sociale et des campagnes, Hotel & Gastro Union, 079 716 79 64, roger.lang@hotelgastrounion.ch

Auskünfte

- Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, 077 421 60 04, bauer@travailsuisse.ch
- Johann Tscherrig, Leiter Interessens- und Vertragspolitik Syna, 079 611 70 26, johann.tscherrig@syna.ch
- Greta Gysin, Verantwortliche Politik Präsidentin transfair, 079 234 70 17, greta.gysin@parl.ch
- Roger Lang, Leiter Recht, Sozialpolitik und Kampagnen, Hotel & Gastro Union, 079 716 79 64, roger.lang@hotelgastrounion.ch

Conférence de presse du 17 août 2023

« Renforcer le pouvoir d'achat - répartir équitablement les bénéfices »

Revendications salariales 2024

Perte historique des salaires réels – le pouvoir d'achat doit être renforcé

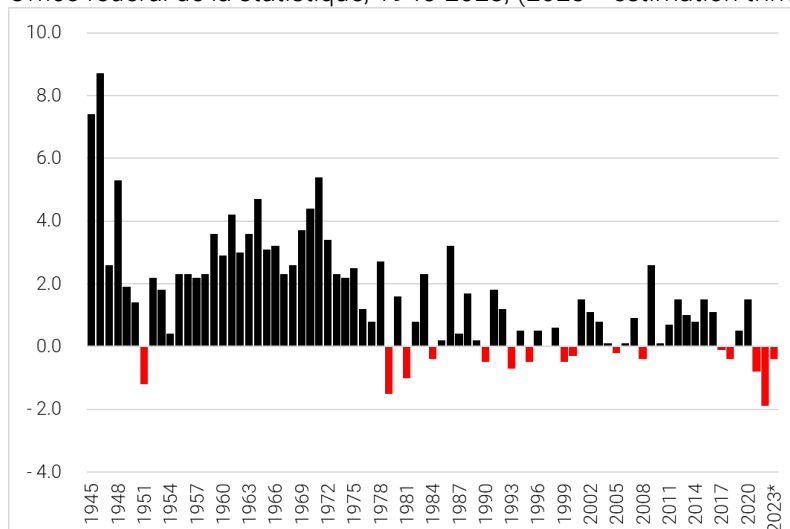
Texte de l'intervention de Thomas Bauer, responsable de la politique économique à Travail.Suisse

Les travailleurs et travailleuses en Suisse connaissent actuellement, pour la première fois depuis l'après-guerre, trois années consécutives de baisse des salaires réels. Les salaires réels tombent ainsi en dessous du niveau de 2015, et ce malgré une productivité en constante augmentation et un coût de la vie qui ne cesse de croître. Pour lutter contre la crise du pouvoir d'achat, il faut impérativement des augmentations des salaires réels.

L'économie suisse est en plein essor depuis trois ans. Mais le travail du personnel est de moins en moins rétribué. Depuis trois ans, les salaires réels sont en baisse. Cela ne s'était encore jamais produit dans toute la période d'après-guerre. Le nouveau recul des salaires réels qui s'annonce pour 2023 est donc historique.

Salaires réels – croissance en % par rapport à l'année précédente

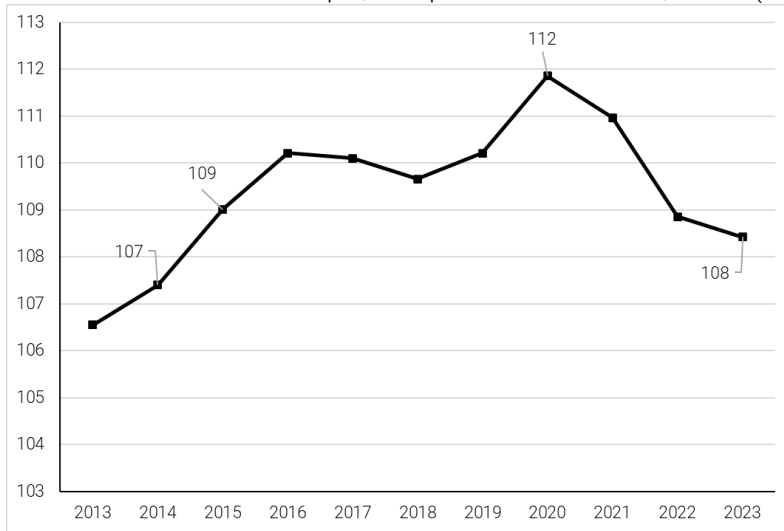
Office fédéral de la statistique, 1945-2023, (2023*=estimation trimestrielle, inflation 2,2%)



Suite à ces baisses, les salaires réels se situent désormais au niveau de l'année 2015.

Salaires réels Indice 2013-2023

Office fédéral de la statistique, Banque nationale suisse, indice (2003=100), 2013-2023



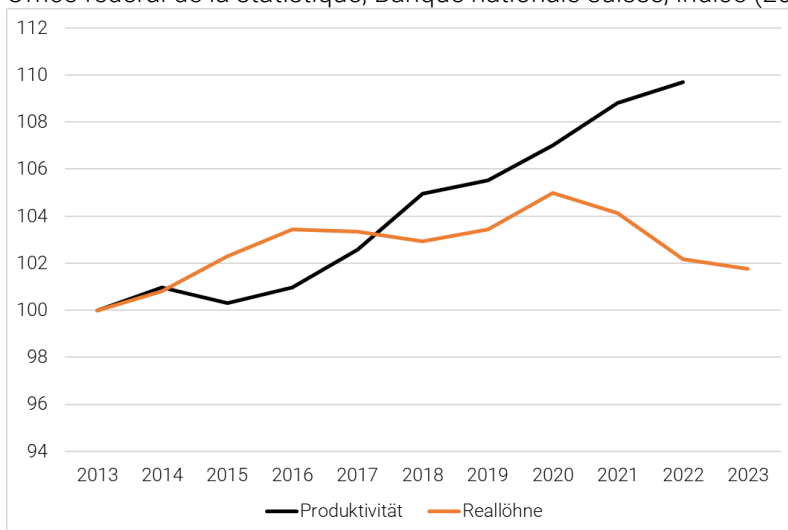
Essor pour les employeurs

C'est surtout pendant la reprise économique qui a suivi la pandémie que les salaires réels des travailleurs et travailleuses ont fortement diminué. "Il faut d'abord gagner ce qui peut être distribué", disent souvent les employeurs. A-t-on donc trop peu travaillé pendant la reprise ? La faible évolution des salaires réels s'explique-t-elle par le fait que la Suisse est devenue moins productive ? Le personnel est-il devenu paresseux et indolent ?

Non, la productivité a augmenté de 10% au cours des dix dernières années. Les travailleurs et travailleuses produisent donc chaque année en moyenne 1% de plus de valeur ajoutée réelle. Seulement, ces gains de productivité supplémentaires ne leur sont pas parvenus au cours des trois dernières années.

Salaires réels et productivité 2013-2023

Office fédéral de la statistique, Banque nationale suisse, indice (2013=100)



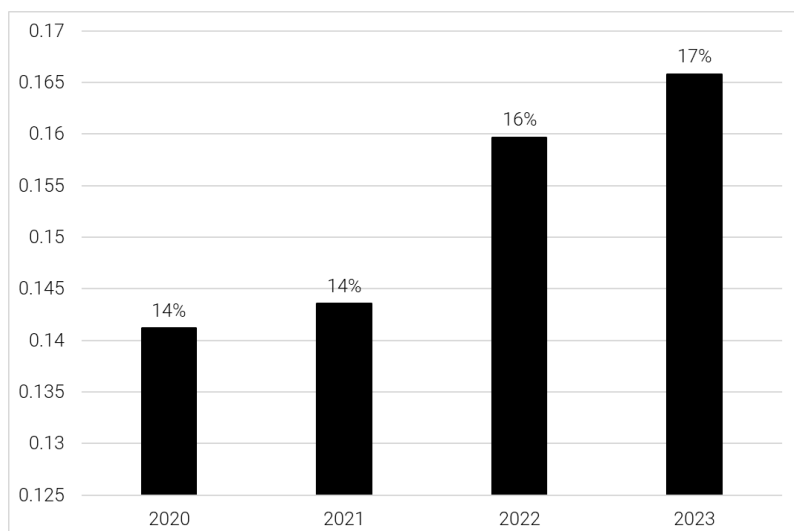
Un coup d'œil sur les trois années qui ont suivi la pandémie montrent quelles poches ont absorbé les revenus supplémentaires :

- En 2021, la Suisse s'est rapidement remise de la pandémie. La croissance du PIB s'est élevée à 4,2%. La productivité a fortement augmenté et les bénéfices des entreprises se sont redressés à un faible niveau. Les salaires réels ont toutefois baissé. Au cours de la première année de reprise après la pandémie, les revenus sont donc allés aux employeurs.
- Au cours de la deuxième année de reprise, le PIB réel a de nouveau connu une croissance significative de 2,1%. Toutefois, les prix de l'énergie ont également augmenté et les employeurs ont pu accroître fortement leurs bénéfices sous prétexte de coûts élevés. Mais les salaires réels ont à nouveau baissé, et ce de manière significative, de près de 2%. Les bénéfices de la deuxième année de reprise sont donc allés aux entreprises énergétiques suisses et étrangères et aux employeurs en Suisse. Ils ont ainsi pu augmenter leurs bénéfices pour atteindre le niveau d'avant la pandémie.
- Nous sommes maintenant dans la troisième année de reprise. L'économie devrait croître d'environ 1% cette année. Les bénéfices des entreprises continuent d'augmenter, tandis que les prix des importations, c'est-à-dire principalement les coûts de l'énergie, sont en baisse. Mais les salaires réels devraient également baisser cette année. Les revenus supplémentaires iront donc à nouveau aux employeurs, qui ont entre-temps pu augmenter leurs bénéfices au-delà du niveau d'avant la pandémie.

La reprise après la pandémie a donc été une reprise pour les employeurs et les actionnaires, avec des pertes financières pour les travailleurs et les travailleuses.

Bénéfices des entreprises par rapport aux salaires

Secrétariat d'État à l'économie (Seco), 2020-2023, 1er trimestre de chaque année



Augmentation du coût de la vie – les primes d'assurance-maladie et les loyers exercent une pression supplémentaire

La baisse des salaires réels ne montre cependant qu'un côté de la crise du pouvoir d'achat. D'autre part, la pression exercée par les coûts qui ne sont pas pris en compte par le taux d'inflation se renforce. Cela concerne notamment les primes d'assurance-maladie et les loyers qui augmentent parfois fortement. Alors que les salaires réels ont globalement stagné depuis 2015, les primes d'assurance-maladie dans

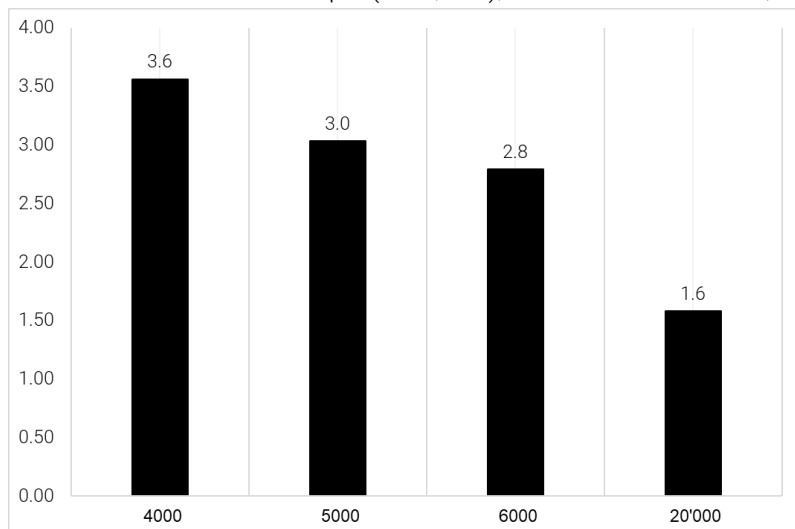
l'assurance de base ont augmenté de 23% durant la même période. Cela ne tient pas encore compte de la hausse des coûts de 6% prévue pour l'année prochaine. Les coûts croissants des primes d'assurance-maladie ne sont pas pris en compte par l'indice des prix à la consommation. Ils pèsent donc d'un poids supplémentaire.

La situation est un peu différente pour les loyers. Ils sont en principe pris en compte par le renchérissement. Mais cela ne vaut que pour les loyers moyens. Or, ceux-ci n'ont guère d'importance, surtout pour les jeunes travailleuses et travailleurs qui emménagent dans un nouveau logement ou pour ceux et celles qui doivent déménager - par exemple en raison de travaux de rénovation. Pour eux, ce sont les loyers proposés qui sont décisifs. Ceux-ci ont augmenté de 3,3% au cours des 12 derniers mois. L'indice des prix à la consommation, quant à lui, n'a augmenté que de 1,3%. L'augmentation des coûts des loyers, en particulier pour les jeunes travailleurs et travailleuses, est donc nettement supérieure à ce que nous montre l'indice des prix à la consommation de l'Office fédéral de la statistique.

Travail.Suisse a calculé le coût supplémentaire de la vie pour cette année et l'année prochaine. Pour les travailleurs et travailleuses à bas et moyens revenus, ils devraient se situer autour de 3% pour chacune des deux années. Ils sont ainsi comparables à l'augmentation du coût de la vie en 2022, surtout parce que, d'une part, l'inflation devrait rester supérieure à 2% et que, d'autre part, les primes d'assurance-maladie augmentent nettement plus fortement.

Evolution du coût de la vie selon le revenu en 2024

Office fédéral de la statistique (EBM, IPC), calculs Travail.Suisse, augmentation en %.



Les revendications pour des salaires réels plus élevés que nos fédérations présenteront par la suite ne servent donc pas simplement à financer des vacances un peu plus généreuses ou un meilleur aspirateur. Elles sont nécessaires pour pouvoir financer les coûts plus élevés des caisses-maladie et, en partie, des loyers.

Conclusion : le travail doit être récompensé

La crise du pouvoir d'achat se poursuit donc en 2023. Mais cette crise du pouvoir d'achat est aussi une crise du travail. Pendant des années, l'argent frais des banques centrales a permis aux actionnaires et aux spéculateurs immobiliers d'engranger des milliards via les marchés financiers, sans créer de valeur. Avec la hausse des taux d'intérêt et les bénéfices élevés des entreprises, les actionnaires, les bailleurs et les banques font à nouveau partie des gagnants. Une fois de plus, des revenus plus élevés peuvent être générés en premier lieu par la propriété et non par le travail. Cette évolution est erronée et dangereuse. Celui qui travaille crée de la valeur et cela doit aussi être reconnu financièrement. Pour cela, une participation décente aux gains de productivité est indispensable.

Revendications salariales des journalistes

C'est avec plaisir que je commence à vous parler des revendications salariales de cette année, chers professionnels des médias. Nous présentons les revendications salariales suivantes au nom d'Impressum pour la branche des médias. Impressum négocie depuis des années une nouvelle CCT pour les journalistes de Suisse alémanique et du Tessin et exige dans le cadre de ces négociations un salaire minimum de 5'863 CHF pour les journalistes employés. Pour les journalistes indépendants, Impressum demande un salaire minimum de 610 CHF par jour. Cette année, Impressum demande en outre une adaptation complète des salaires au renchérissement.

Berne, le 17 août 2023

Conférence de presse Travail.Suisse – Greta Gysin, présidente de transfair
Seul le texte prononcé fait foi.

LE POUVOIR D'ACHAT DU PERSONNEL DU SERVICE PUBLIC DOIT ÊTRE MAINTENU

Les prévisions font état d'un renchérissement annuel moyen supérieur à 2 pourcent pour 2023. Le renchérissement avait déjà atteint 2,8 pourcent en 2022. Même si les résultats des négociations salariales dans le service public ont été majoritairement satisfaisants l'an passé, aucune branche n'a intégralement compensé le renchérissement. C'est pourquoi transfair demande la compensation totale du renchérissement 2023 et le versement du solde du renchérissement 2022.

Le renchérissement en Suisse reste plutôt élevé. Après un renchérissement annuel moyen de 2,8 pourcent en 2022, les prévisions pour 2023 se situent de nouveau à plus de 2 pourcent. La situation financière reste donc tendue et la vie devient de plus en plus chère en Suisse. Le personnel du service public le ressent également. La hausse des loyers, mais aussi l'augmentation sans fin des primes d'assurance maladie creusent des trous dans le porte-monnaie.

L'année dernière, transfair a négocié des résultats salariaux en grande partie satisfaisants dans ses branches, mais le renchérissement n'a été entièrement compensé dans aucune branche. Ainsi, la situation financière du personnel du service public s'aggrave encore. Et ce, bien que les exigences envers les employé-e-s augmentent : les réorganisations permanentes, le manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi que diverses mesures d'économies entraînent une charge de travail croissante. Plus de stress et plus de travail sans compenser le renchérissement et donc sans maintenir le pouvoir d'achat du personnel, ce n'est pas acceptable pour transfair. C'est pourquoi, cette année, les négociations salariales se concentrent clairement sur le maintien du pouvoir d'achat du personnel du service public, c'est-à-dire sur la compensation intégrale du renchérissement.

Poste/Logistique : le renchérissement en point de mire

Pour 2023, 2,5 pourcent ont été négociés à la Poste pour les mesures salariales générales et individuelles. Les bas et moyens salaires ont profité d'augmentations générales plus importantes, tandis que plus de moyens étaient disponibles pour des augmentations individuelles des salaires plus élevés.

Le résultat d'exploitation 2022, à mi-parcours de la stratégie « Poste de demain » présente des valeurs tout à fait solides. Certes, avec 358 millions de francs, le résultat de la Poste est inférieur à celui de l'excellente année précédente, mais cela est dû avant tout aux crises des dernières années, comme le montrent les fluctuations des volumes de colis et de lettres. C'est pourquoi transfair tient à ne pas charger la Poste de manière disproportionnée et à présenter des revendications salariales réalistes. Il s'agit de compenser l'augmentation des dépenses que doit assumer le personnel, notamment la hausse des loyers et des primes d'assurance maladie.

Les employé-e-s de la Poste font preuve chaque jour d'un engagement sans faille dans des conditions de travail parfois difficiles. Et ce, bien qu'ils ressentent directement la pression financière de l'entreprise dans certains domaines. Qu'il s'agisse du manque de sécurité de planification à l'unité Services logistiques, responsable entre autres de la logistique du courrier, des journaux et des colis, ou de la pression accrue chez RéseauPostal dans les filiales des régions.

C'est pourquoi transfair demande la compensation du renchérissement dans sa branche Poste/Logistique.

ICT : le personnel doit aussi profiter des bons résultats d'exploitation

En 2023, Swisscom a augmenté sa masse salariale de 2,6 pourcent, dont 1,3 pourcent pour des mesures générales. Le reste a été alloué à des augmentations salariales individuelles. Une part plus importante de la masse salariale a été octroyée aux salaires plus bas qu'aux revenus plus élevés.

Tandis que transfair salue une répartition solidaire de la masse salariale, la part générale de 1,3 pourcent était clairement trop faible face à un renchérissement annuel de 2,8 pourcent. En particulier au vu des résultats d'exploitation positifs répétés de Swisscom. Le rapport annuel 2022 fait état d'une augmentation du chiffre d'affaires, de l'EBITDA ainsi que du bénéfice net, et les perspectives pour 2023 sont encourageantes.

Néanmoins, les mesures salariales pour 2023 se sont avérées plutôt modestes. Cela ne doit pas se répéter en 2024. Surtout dans la branche ICT, les employeurs doivent créer des conditions de travail intéressantes pour continuer à attirer du bon personnel. Déjà maintenant, les emplois restent vacants plus longtemps qu'à l'habitude, ce qui fait que le personnel en place doit assumer davantage de tâches. Cette charge est encore aggravée par la pression constante d'adaptation en raison de la numérisation et des réorganisations. Compte tenu de ces charges supplémentaires et des bons résultats commerciaux, transfair estime qu'il est juste de faire participer le personnel au succès de l'entreprise et de le valoriser avec une augmentation salariale correspondante.

C'est pourquoi transfair demande dans sa branche ICT la compensation du renchérissement 2023, y compris le solde du renchérissement 2022.

Administration publique : pas d'économies sur le dos du personnel

Dans son budget 2023, la Confédération avait alloué 2 pourcent à la compensation du renchérissement. En raison des prévisions de renchérissement élevées en 2022, les partenaires sociaux et l'ancien conseiller fédéral Ueli Maurer s'étaient finalement mis d'accord sur une compensation du renchérissement de 2,5 pourcent. Pour la différence de 0,5 pourcent, un crédit supplémentaire a dû être demandé au parlement. Lors de la session d'été, le parlement a rejeté ce crédit. De ce fait, les offices doivent financer eux-mêmes ce 0,5 pourcent en faisant des économies, ce qui augmente une nouvelle fois la pression sur le personnel. La situation est encore aggravée par l'état des finances fédérales. Pour 2022, la Confédération affichait un déficit de plusieurs milliards. Afin d'éponger le déficit structurel existant, la Confédération fait des économies, notamment dans le domaine du personnel. Il est prévu d'économiser 0,5 milliard de CHF sur les crédits du personnel et d'équipement, ce qui entraîne des réductions à hauteur de 2 pourcent.

Ainsi, le personnel de la Confédération en fait toujours plus avec toujours moins de ressources, et le département des finances se montre de moins en moins disposé à compenser le renchérissement. Cela ne peut pas continuer ainsi : la compensation du renchérissement a toujours été considérée par la Confédération comme la base d'un bon employeur. L'administration fédérale doit rester attractive, notamment dans une période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

C'est pourquoi transfair demande pour 2024 la compensation du renchérissement 2023 ainsi que la compensation du renchérissement dû pour l'année précédente, au sein de l'administration fédérale et dans le domaine des EPF.

Transports publics : situation financière toujours tendue

L'an passé, transfair s'est mis d'accord avec les CFF et CFF Cargo sur une augmentation de la masse salariale de 3,3 pourcent au total. Les CFF et CFF Cargo ont alloué 1,8 pourcent à des augmentations générales et 1 pourcent à des augmentations individuelles. 0,5 pourcent a été versé sous forme de primes uniques. En raison de la situation financière tendue des CFF, notamment du fait de la hausse des prix de l'énergie et d'un nombre toujours réduit de voyageurs, transfair s'est montré satisfait du résultat.

Selon les indications des CFF, la situation s'est quelque peu détendue et le nombre de personnes voyageant en train a de nouveau nettement augmenté, ce qui renforce les recettes. En outre, transfair a pris connaissance des augmentations de prix dans les TP, justifiées en partie par la hausse des coûts salariaux. Malheureusement, ces lueurs d'espoir sont contrebalancées par une réduction prévue par la Confédération des indemnités pour le transport régional de voyageurs à partir de 2024, ce qui est inacceptable pour transfair. Même si la situation financière ne s'améliore que lentement, c'est grâce au personnel que les TP sont exploités de manière exemplaire. En effet, la satisfaction des clients et la ponctualité restent très bonnes. Pour que cela perdure, le personnel doit être apprécié à sa juste valeur, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas : les situations de harcèlement, les menaces et les voies de fait restent à un niveau élevé. En outre, le personnel est soumis à une pression supplémentaire en raison de la multiplication de longs tours de service.

En tenant compte de tous les facteurs, transfair exige des entreprises de TP la compensation du renchérissement 2023 ainsi que l'octroi du solde du renchérissement 2022. En outre, il convient de prévoir les moyens nécessaires pour alimenter les systèmes salariaux.

En résumé, pour transfair, la compensation intégrale du renchérissement est clairement au centre des négociations salariales de cette année, afin que le pouvoir d'achat du personnel du service public soit maintenu.

Pour de plus amples renseignements :

Greta Gysin, présidente de transfair, 079 409 33 10.

Conférence de presse du 17.8.2023

Accord salarial dans l'hôtellerie-restauration : une maigre augmentation de cinq francs

Contrairement à de nombreux autres secteurs, les négociations salariales dans l'hôtellerie-restauration sont terminées et le résultat est décevant : en plus de la compensation de l'inflation, les salaires minimums augmenteront réellement de 5 francs par mois, ce qui équivaut à peine à un café par mois.

Chaque année, les partenaires sociaux de la branche négocient une adaptation des salaires minimums. Du côté des employés, il s'agit de Hotel & Gastro Union ainsi que des syndicats Syna et Unia, et du côté des employeurs de GastroSuisse, HotellerieSuisse et de la Swiss Catering Association.

Le résultat des négociations de cette année est décevant : les salaires minimums dans l'hôtellerie-restauration augmenteront en 2024 conformément au taux d'inflation moyen selon les prévisions du Seco de septembre 2023, avec en plus une augmentation de cinq francs par mois à chaque échelon salarial. Cette augmentation réelle équivaut à peine à un café par mois.

Ainsi, les employeurs continuent à ignorer la situation de la branche et la cause qui est à l'origine de la pénurie de personnel, à savoir le niveau très bas des rémunérations. En effet, les bas salaires alimentent une spirale descendante : ils sont la raison principale, bien qu'elle ne soit pas la seule, pour laquelle les employés quittent le secteur et les jeunes sont de moins en moins attirés par nos métiers. Nous demandons donc une nouvelle fois à GastroSuisse de mettre un terme au blocage des négociations pour une nouvelle convention collective, de s'engager avec nous contre la pénurie de personnel et de mettre enfin en œuvre nos revendications :

- une meilleure formation des employés et des employeurs,
- une gestion du personnel respectueuse de la part des employeurs,
- une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée grâce à des horaires de travail attrayants et des plannings fiables,
- et pour terminer des augmentations salariales à tous les niveaux.

Ces revendications sont déjà soutenues par 16'000 professionnels de la branche qui ont signé notre pétition « Ensemble contre la pénurie de personnel ».

Cependant, il faut aussi mentionner un résultat positif des négociations : le projet commun de formation et de formation continue de notre convention collective de travail initié en 2010 par l'ensemble des partenaires sociaux se poursuit. Il finance actuellement 48 offres de formations spécifiques à la branche comme, par exemple, un brevet ou un diplôme fédéral ou encore un cours de langue et rembourse aux entreprises la majeure partie des coûts salariaux engendrés pour la plupart des cours. C'est une petite lueur d'espoir au terme de négociations décevantes et cela prouve que travailler ensemble pour élaborer le futur de notre branche est plus efficace que de refuser le dialogue.

[Signez maintenant contre la pénurie de personnel ! \(contre-la-penurie-de-personnel.ch\)](http://contre-la-penurie-de-personnel.ch)

Informations :

Roger Lang, Responsable du service juridique et de la politique sociale, tél. : 079 418 32 33

roger.lang@hotelgastrounion.ch

1. Revendications salariales pour 2024

Renforcer le pouvoir d'achat – répartir équitablement les bénéfices

L'économie se porte étonnamment bien en Suisse. Le taux de chômage est bas, de nombreuses professions souffrent d'un manque criant de personnel qualifié et la croissance économique se poursuit. Malheureusement, ces effets ne sont pas répercutés sur le portemonnaie des travailleurs et travailleuses. L'augmentation du coût de la vie les a plutôt appauvris ces deux dernières années. Il est donc temps de songer à de réelles augmentations des salaires. Les travailleurs et travailleuses veulent leur part du gâteau. Syna revendique 3,5 à 4,5 pour cent d'augmentation des salaires selon la branche.

Johann Tscherrig, membre du Comité directeur a. i., Syna

2. Cadre général

Malgré la guerre en Ukraine, les prix de l'énergie qui restent élevés, les intérêts qui augmentent et les conséquences de plus en plus évidentes de la crise climatique, la Suisse va étonnamment bien du point de vue économique. Le taux de chômage est bas, il manque de la main-d'œuvre qualifiée dans de nombreuses branches. En même temps, le renchérissement général augmente et, avec lui, le coût de la vie. La reprise qui a suivi la pandémie de coronavirus a jusqu'ici appauvri les travailleurs et les travailleuses. À côté de la baisse des salaires réels, la forte hausse des primes d'assurance-maladie pèse lourdement sur le budget des travailleurs et travailleuses.

Pour cette raison, une hausse des salaires réels en fonction des conditions économiques des branches est plus que justifiée. En plus de la compensation du renchérissement qui comprend le renchérissement et les fortes augmentations des primes d'assurance-maladie, Syna exige des hausses substantielles des salaires afin de renforcer le pouvoir d'achat. Celles-ci permettraient de compenser les coûts élevés et de rémunérer dignement les prestations des travailleurs et travailleuses. Car de nombreuses personnes travaillent très dur.

Outre l'inflation, les primes d'assurance-maladie et les gains de productivité, nos revendications salariales se basent également sur l'évolution récente des salaires dans les branches. Cela explique les différentes revendications en fonction des branches.

Second-œuvre

Les carnets de commandes sont pleins: les professionnel-le-s de la peinture, menuiserie, pose de sols, plâtrerie et autres branches du second-œuvre ont beaucoup à faire. En 2023, le second-œuvre affiche

à nouveau une situation économique prospère. Les chiffres d'affaires continuent d'augmenter et les investissements sont aussi élevés que par le passé. Les perspectives indiquent que la tendance devrait se poursuivre pour l'instant. Les prix, qui augmentent en raison de la situation économique, peuvent être répercutés en grande partie sur les maîtres d'ouvrage. Toutefois, le manque criant de personnel qualifié – à côté des mesures d'économie en matière de personnel – et l'augmentation simultanée des capacités entraînent une pression accrue et du stress au travail.

Syna a passé à la loupe les différentes branches du second-œuvre: dans celles où la perte du pouvoir d'achat a été compensée avant 2022, Syna revendique une compensation totale du renchérissement pour 2023 et une hausse générale des salaires de 1% au moins. Dans les branches où la perte du pouvoir d'achat n'a pas été compensée avant 2022, Syna revendique une compensation totale du renchérissement pour 2022 et 2023 et une hausse du salaire réel de 1% au moins.

Afin de renforcer le pouvoir d'achat et de compenser les pertes réelles de l'année dernière, Syna revendique une hausse du salaire annuel de 3,5% à 4,5% ainsi qu'une hausse générale du salaire minimal de 2,5%. Cela s'applique aussi aux branches comme les échafaudages, le béton et la tuilerie-briqueterie, pour lesquelles la compensation totale du renchérissement est exigée.

3. Secteur des services

Santé

La situation a très peu changé: le secteur de la santé continue de subir une pression accrue. Le manque de personnel qualifié, la surcharge de travail et longues durées de travail mettent le personnel à rude épreuve. Avec de graves conséquences, car le secteur de la santé ne doit pas être considéré comme un service, mais comme une mission indispensable à la société. Comme l'an dernier, Syna constate que les salaires du secteur de la santé sont encore trop bas du point de vue structurel. En outre, les durées de travail exigeantes permettent à peine un engagement à 100%, ce qui influence directement le salaire mensuel.

Afin d'enrayer l'exode du personnel soignant, plusieurs mesures sont nécessaires: en plus des hausses massives des salaires, il faut enfin entreprendre quelque chose pour améliorer les conditions de travail. En acceptant l'initiative sur les soins infirmiers, le peuple a donné un signal clair et exprimé sa volonté à cet égard. Il incombe désormais aux cantons d'agir en conséquence. En bref, il s'agit d'améliorer durablement la formation continue et les conditions de travail.

Syna revendique, d'une part, la compensation du renchérissement d'environ 2,5% dans toute la branche et, d'autre part, une hausse générale du salaire réel de 2%. Pour améliorer les conditions de travail, la flexibilité des horaires de travail doit être prise en compte. En outre, Syna exige une couverture totale par des conventions collectives de travail (CCT) dans le domaine de la santé.

Commerce de détail

En l'absence de consensus en 2022, Syna exige de Coop la compensation totale du renchérissement pour 2022 et 2023 plus une augmentation du salaire réel de 1% au moins. Cela représente au total une hausse des salaires de 4 à 5%. Lidl quant à lui affiche de bons résultats. Ici, Syna exige la compensation totale du renchérissement.

Sécurité

Les négociations relatives à la CCT pour la branche des services de la sécurité vont bon train. La convention collective de travail fixe le salaire minimal et les conditions de travail pour les employé-e-s du domaine de la surveillance, la protection de biens et de personnes, le contrôle des bagages à l'aéroport ou la régulation du trafic privé. Les adaptations de cette convention collective de travail sont attendues de longue date. Les horaires de travail irréguliers et les lieux de travail changeants sont le lot quotidien des métiers de la sécurité. En même temps, les exigences dans le domaine de la sécurité n'ont cessé d'augmenter. Syna exige le relèvement des salaires minimaux à au moins 4500 francs fois 13.

4. Industrie

industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), industrie chimique et pharmaceutique

Les négociations salariales pour l'année 2022 ont abouti dans la plupart des cas: des hausses de salaires de 2 à 2,8% ont été obtenues. Pour la première fois depuis des années dans cette branche, de nombreux employeurs envisagent à nouveau, du moins en partie, des augmentations générales des salaires. Cette manière de procéder est juste et importante, car c'est le seul moyen de maintenir le pouvoir d'achat de tous les travailleurs et travailleuses.

L'insécurité liée au coronavirus, la guerre en Ukraine et la crise énergétique qui en découle semblent être en grande partie surmontées dans le secteur. L'économie s'est redressée. Il est désormais temps d'accorder aux travailleurs et travailleuses une augmentation de salaire équitable. Pour les entreprises ayant une capacité financière plus importante, des augmentations des salaires plus marquées doivent enfin être possibles.

Syna exige une hausse de salaire générale de 3,5 à 4% dans les secteurs de l'industrie MEM et de l'industrie chimique et pharmaceutique. Il convient en particulier de compenser le taux de renchérissement pour tous les travailleurs et travailleuses.

Industrie horlogère

Dans l'industrie horlogère, Syna revendique la compensation totale du renchérissement ainsi qu'une augmentation du salaire réel de 1 à 2%, en fonction de la situation financière de l'entreprise.

5. Conclusion

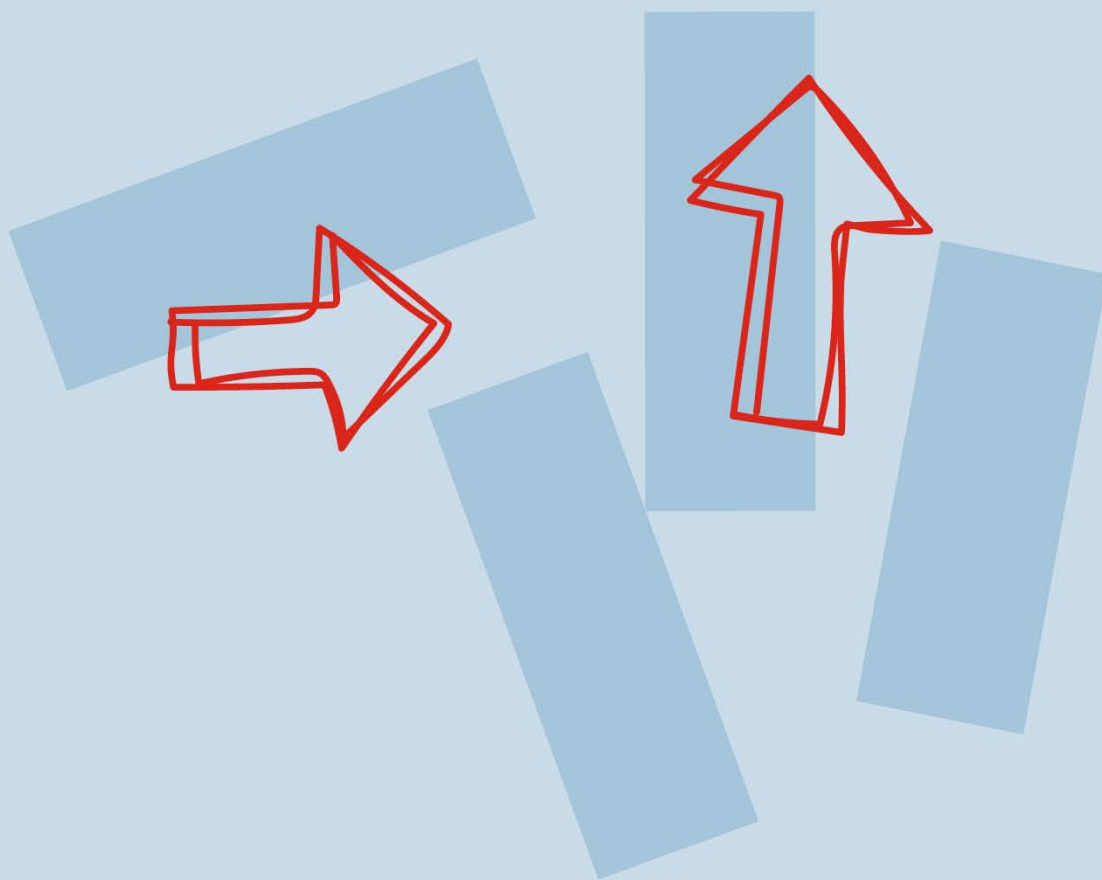
Les entreprises sont prospères et cherchent désespérément du personnel. Les travailleurs et travailleuses répondent présents et travaillent dur. Le renchérissement particulièrement élevé doit être compensé d'urgence. Les travailleurs et travailleuses ne sont plus disposés à renoncer aux importantes augmentations des salaires, d'autant plus qu'elles sont tout à fait méritées.

Renseignements complémentaires:

Johann Tscherrig, responsable politique d'intérêts et CCT, 079 611 70 26

Analyse des revendications salariales

Renforcer le pouvoir d'achat – répartir équita- blement les bénéfices



Politique économique

Résumé

Depuis 2021, les salaires réels sont en net recul. En 2023, ils se trouvent en dessous du niveau de 2015. En outre, trois années consécutives de baisse des salaires réels n'ont jamais été enregistrées jusqu'à présent dans l'après-guerre.

Alors qu'en 2021 et 2022, les prix de l'énergie en nette hausse ont pesé tant sur les travailleurs que sur les employeurs, ces derniers ont à nouveau pu augmenter sensiblement leurs bénéfices jusqu'ici en 2023. Les hausses de prix persistantes s'expliquent donc principalement par des bénéfices plus élevés. Dans le même temps, les travailleuses et travailleurs risquent de subir de nouvelles pertes de salaire réel.

Mais si la crise du pouvoir d'achat perdure, c'est aussi parce que le coût effectif de la vie augmente nettement plus que l'inflation. Cela s'explique surtout par la forte augmentation des primes d'assurance-maladie en 2023 et 2024. Celle-ci touche particulièrement et fortement les familles à revenus moyens.

Grâce à l'augmentation considérable des bénéfices des employeurs et à la baisse simultanée des coûts de l'énergie, la marge de manœuvre pour des augmentations de salaire augmente considérablement. Celles-ci sont urgemment nécessaires non seulement pour maintenir le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs, mais aussi pour le renforcer.

Contenu

1. Résumé	1
2. Salaires et inflation - Bases	2
3. Salaires et profits dans la reprise actuelle - Analyse	4
4. Évolution effective du coût de la vie en 2023 et 2024	9

Salaires et inflation – Bases

Principes de la politique salariale

Pour les revendications salariales, Travail.Suisse s'oriente sur le principe que les salaires doivent évoluer au même rythme que les prix et la productivité :

$$\textit{Evolution salariale} = \textit{taux d'inflation} + \textit{croissance de la productivité}$$

Par exemple, si le taux d'inflation est de 2% et que la productivité a augmenté de 1%, les salaires doivent augmenter de 3%. L'adaptation des salaires aux prix garantit le pouvoir d'achat réel des travailleuses et travailleurs, l'adaptation des salaires à la productivité garantit que les gains de productivité sont répartis de manière égale entre les employeurs et les travailleurs.¹ Par conséquent, la répartition des revenus entre les employés, les employeurs et les actionnaires reste stable.

Des exceptions sont particulièrement indiquées lorsque les salaires ont moins augmenté les années précédentes ou lorsque les salaires sont structurellement trop bas dans une branche. Les gains de productivité peuvent également être utilisés pour réduire le temps de travail.

Inflation

La hausse des prix entraîne généralement des redistributions et donc des gagnants et des perdants. L'évolution des salaires, de la productivité, des bénéfices et des prix à l'importation qui en découle est déterminante. Deux exemples illustrent les relations correspondantes :

- **Inflation et stagnation des salaires**

L'inflation et la stagnation des salaires entraînent d'une part une perte de salaire réel. D'autre part, les employeurs ou les actionnaires peuvent générer des recettes supplémentaires. En revanche, si les prix des importations augmentent en premier lieu, par exemple en raison de la hausse des prix du pétrole, les recettes des pays étrangers augmentent.

- **Inflation en cas de stagnation de la productivité et de hausse des salaires**

Si les salaires augmentent plus que la productivité, soit les marges des employeurs diminuent, soit il en résulte une pression supplémentaire sur les prix.

Si tous les autres paramètres restent inchangés, les facteurs d'influence suivants ont donc un effet correspondant sur les prix :

¹ Cf. Travail.Suisse (2022) : "Principes de la politique salariale - garantir le pouvoir d'achat, répartir équitablement les gains de productivité et permettre un niveau d'emploi élevé", document de synthèse, p. 3.

Facteur d'influence	Effet
Croissance des salaires	Augmente les prix
Croissance de la productivité	Baisse les prix
Croissance des bénéfices	Augmente les prix
Taux de change	L'appréciation fait baisser les prix à l'importation, la dévaluation les fait augmenter
Taux d'importation élevé	Augmente la dépendance vis-à-vis de l'évolution des prix à l'étranger

La relation peut être représentée de manière simplifiée par une formule : ²

$$\text{Niveau des prix} = \frac{\text{salaires}}{\text{productivité}} \times \text{profits} + \text{taux de change} \frac{\text{Importations}}{\text{PIB}}$$

Le niveau des prix dépend donc des salaires, du niveau des profits, de la productivité et des prix des biens importés, ces derniers dépendant également du taux de change. Les variations de ces grandeurs expliquent donc aussi les variations du niveau des prix.

L'objectif n'est pas de parvenir à un taux d'inflation nul, mais à une légère hausse continue des prix.

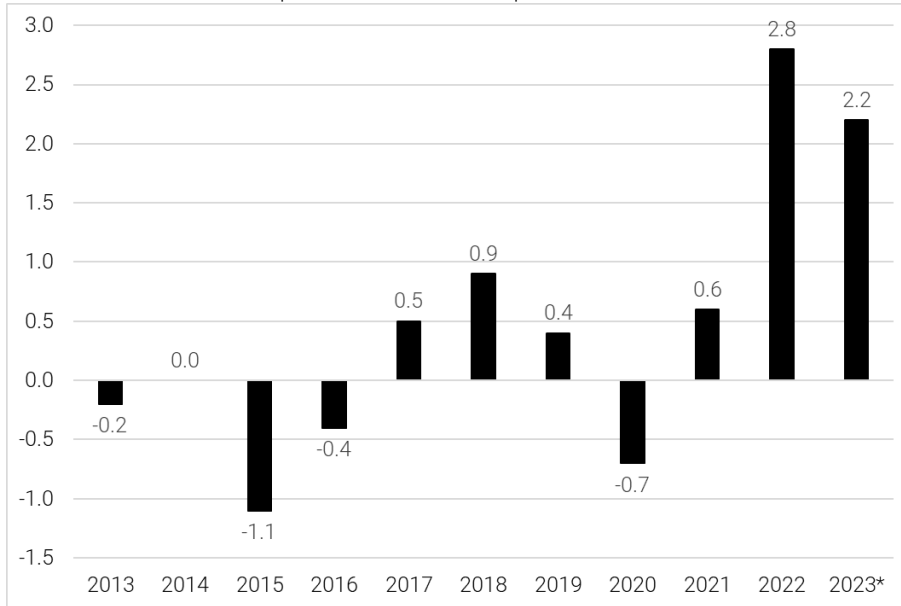
² p.ex. Heine M. et H. Herr (2023) : «Inflation - Lehren für heute aus den Krisen von gestern», Marburg, p. 171ss ou Lavoie M. (2015) : «Post-Keynesian Economics - New Foundations», Cheltenham (UK)/Northampton (USA), p. 541ss.

Salaires et profits dans la reprise actuelle – Analyse

Après la pandémie, l'économie suisse s'est rétablie à un rythme soutenu. Des chaînes d'approvisionnement partiellement interrompues et l'augmentation rapide des prix de l'énergie suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie ont entraîné une forte hausse des prix à partir de l'année 2021.

Indice des prix à la consommation – Croissance par rapport à l'année précédente

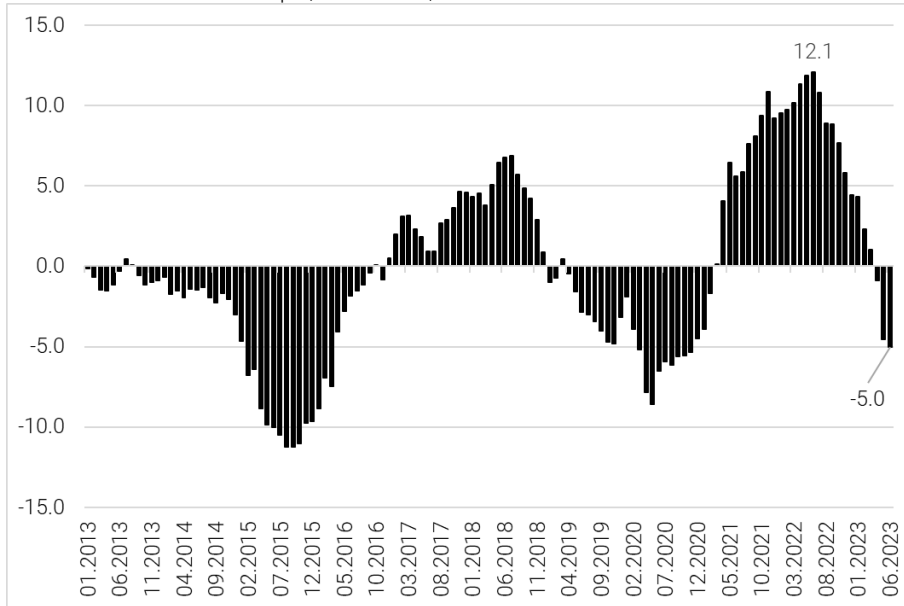
Office fédéral de la statistique, 2013-2023, 2023*=prévisions BNS, variation en %.



La hausse des prix de l'énergie importée a particulièrement contribué à l'augmentation du taux d'inflation en 2022. La nette appréciation du franc suisse a certes eu un effet modérateur sur les prix à l'importation, mais n'a pas pu empêcher la forte croissance des prix. Depuis avril 2023, les prix à l'importation sont à nouveau en baisse. Cela s'explique à nouveau en premier lieu par la baisse des prix de l'énergie.

Indice des prix à l'importation - croissance par rapport à l'année précédente

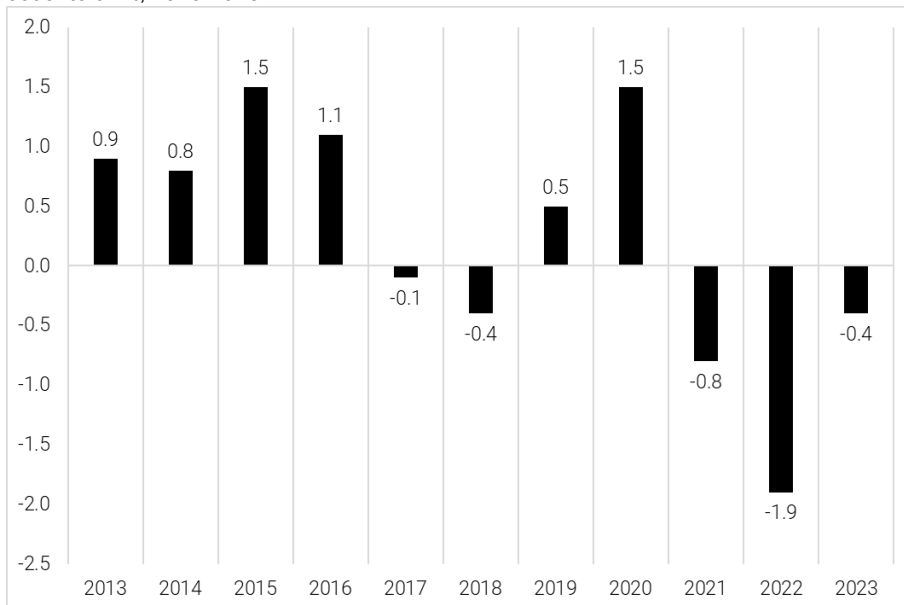
Office fédéral de la statistique, 2013-2023, variation en %.



Les salaires n'ont pas résisté à la hausse des prix. Dans les années 2021-2023, les salaires réels des travailleuses et travailleurs ont nettement baissé.

Salaires réels

Office fédéral de la statistique, Banque nationale suisse, Croissance par rapport à l'année précédente en %, 2013-2023

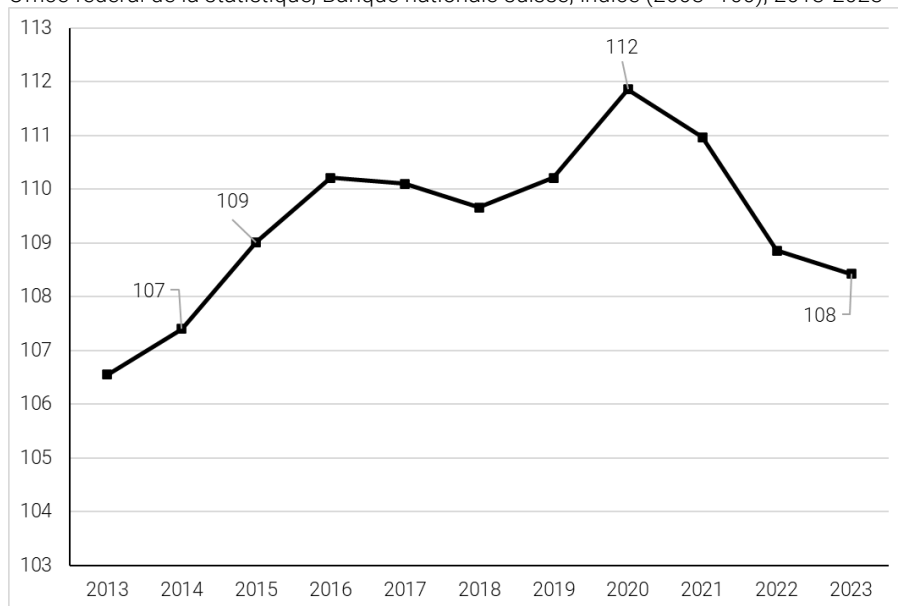


A propos du graphique : le calcul de l'évolution des salaires réels pour l'année 2023 est effectué à partir de l'estimation trimestrielle de l'Office fédéral de la statistique pour le 1er trimestre 2023 et de la prévision du taux d'inflation de la Banque nationale suisse.

En conséquence, les salaires réels sont tombés en dessous de leur niveau de 2015.

Salaires réels Indice 2013-2023

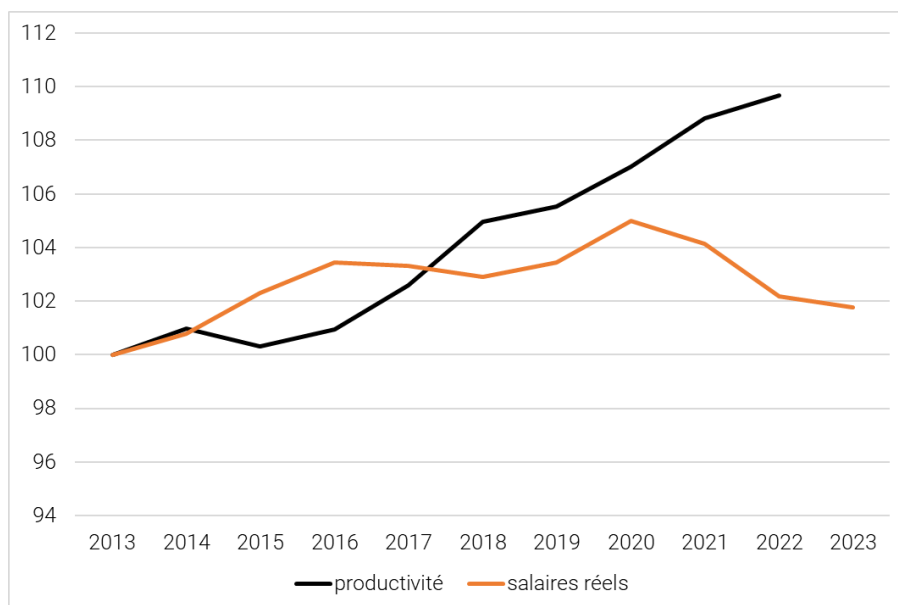
Office fédéral de la statistique, Banque nationale suisse, indice (2003=100), 2013-2023



Alors que les salaires réels ont globalement stagné depuis 2015, la productivité n'a cessé d'augmenter. Les entreprises ont donc gagné chaque année davantage par heure de travail.

Croissance de la productivité

Office fédéral de la statistique, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), 2013-2022, indice (2013=100)

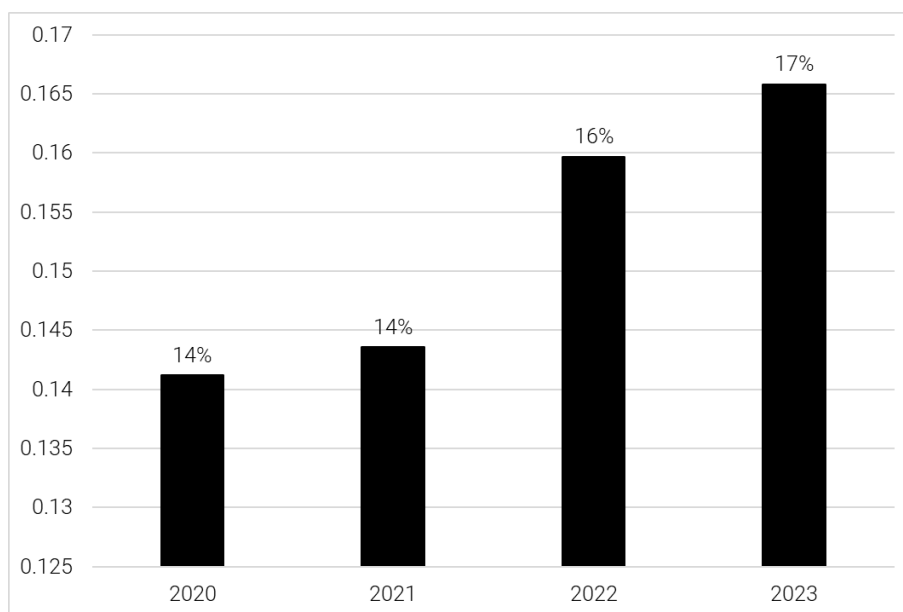


A propos du graphique : la productivité est relevée par l'Office fédéral de la statistique. Pour l'année 2022, la valeur a été calculée à partir du produit intérieur brut et de la statistique sur le volume du travail (SVOLTA).

C'est ce qui explique l'évolution des bénéfices des entreprises après la pandémie. Alors qu'ils avaient encore baissé pendant la pandémie, ils ont fortement augmenté en 2022. Cette augmentation s'est poursuivie en 2023. Alors qu'en 2021 et 2022, les marges sont revenues au niveau d'avant la pandémie, elles ont augmenté en 2023 pour dépasser le niveau d'avant la pandémie. Ainsi, en 2023, on constate un excédent des bénéfices des entreprises.

Bénéfices des entreprises par rapport aux salaires

Secrétariat d'État à l'économie (Seco), 2020-2023, 1er trimestre de chaque année



A propos du graphique : Le rapport entre les bénéfices et les salaires est calculé à partir du rapport entre la masse salariale totale ("Compensation of employees") et les bénéfices des entreprises ("Net operating surplus") du produit intérieur brut.

L'évolution de l'inflation au cours des trois dernières années peut donc être divisée en trois phases.

2021 – La perte de salaire réel finance la hausse des prix à l'importation et le redressement des marges

En 2021, la baisse des salaires réels et la forte hausse de la productivité font que, malgré des prix à l'importation nettement plus élevés et un début de reprise des bénéfices des employeurs ou des actionnaires, la croissance des prix est très faible.

2022 – La perte de salaire réel finance les prix élevés des importations et le retour des marges au niveau d'avant la pandémie

En 2022, des prix à l'importation nettement plus élevés, surtout pour les sources d'énergie, ainsi qu'un retour des profits au niveau d'avant la pandémie entraînent une

nette hausse du niveau des prix. Les salaires réels baissent malgré une productivité croissante. L'évolution des salaires freine ainsi la hausse des prix. Une spirale prix-salaires n'est pas visible, loin de là, bien au contraire.

2023 – La perte de salaire réel finance les marges élevées des employeurs, des bailleurs et des banques

En 2023, les prix des importations baissent sensiblement, les bénéfices des employeurs ou des actionnaires continuent d'augmenter. Ils atteignent ainsi un niveau supérieur à celui d'avant la pandémie.

Facteur d'influence	2021	2022	2023
Inflation	0.6%	2.8%	2.2
Prix des importations	5.1%	9.2%	-5% (juin 2023)
Salaire réel	-0.8%	-1.9%	-0.4%
Bénéfices	2.1% (part 14%)	11.1% (part 16%)	3.75% (part 17%)
Productivité	1.7%	0.8%	

Dans les années qui ont suivi la pandémie,, les travailleuses et les travailleurs ont donc supporté l'essentiel des coûts de la hausse des prix de l'énergie et de la reprise des bénéfices des entreprises. En 2023, la poursuite de la baisse des salaires réels conduit à excédent des bénéfices des entreprises.

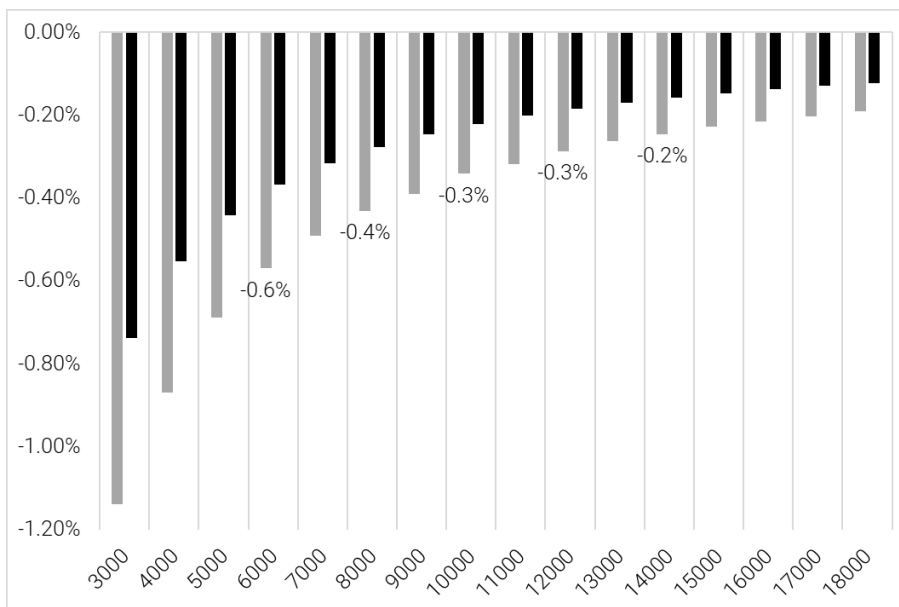
Évolution effective du coût de la vie en 2023 et 2024

L'inflation n'englobe qu'une partie de l'augmentation du coût de la vie. En particulier, la forte augmentation des primes d'assurance-maladie, qui n'est pas prise en compte par l'indice des prix à la consommation, entraîne une hausse du coût de la vie nettement plus élevée. Celles-ci touche nettement plus les travailleuses et travailleurs à bas et moyens revenus. Cela s'explique par le fait que les coûts des primes d'assurance-maladie sont en grande partie indépendants du revenu.

L'augmentation des primes d'assurance-maladie de 6% actuellement prévue en 2024 entraîne une réduction du revenu de 0,4% pour les salariés ayant un revenu de 5000 CHF. Pour une famille avec un revenu de 6000 CHF, la réduction de revenu est de 0,6%.

Réduction du revenu due à l'augmentation de la prime d'assurance-maladie en fonction du revenu (personne seule = noir, famille = gris) 2024

Office fédéral de la statistique (OFS), calculs de Travail.Suisse, augmentation en %.

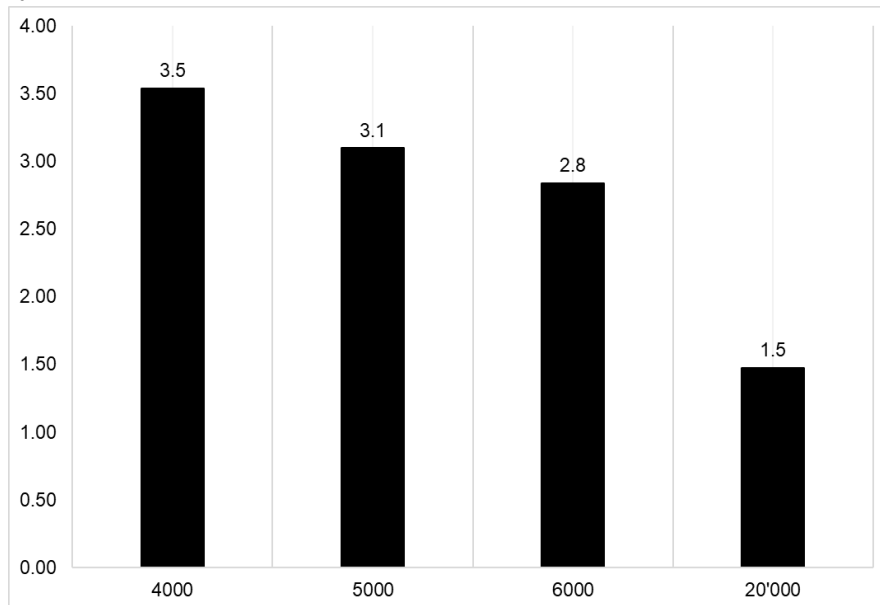


Outre les primes par tête pour l'assurance de base des caisses-maladie, les dépenses nettement plus élevées en pourcentage pour les biens et services de première nécessité entraînent une charge financière plus importante pour les ménages à bas et moyens revenus. Alors que les ménages à revenus élevés épargnent une part importante de leur revenu, les hausses de prix ont un impact nettement plus important sur les ménages à revenus faibles et moyens. Ils dépensent une grande partie de leur revenu pour des biens et des services dont le prix augmente.

En 2023, le coût de la vie augmentera ainsi de 3,5% pour les ménages disposant d'un revenu de 4000 francs suisses selon les estimations³, de 2,8% pour les ménages disposant d'un revenu de 6000 francs suisses et de 1,5% pour les ménages disposant d'un revenu de 20 000 francs suisses selon les estimations.

Évolution du coût de la vie par revenu en 2023

Office fédéral de la statistique (OFS, IPC), calculs de Travail.Suisse, augmentation en %.



Concernant le graphique : pour le calcul du coût de la vie par classe de revenu, on part d'un taux d'inflation de 2,2% en 2023. L'augmentation des primes d'assurance-maladie dans l'assurance de base est de 6,6% en moyenne.

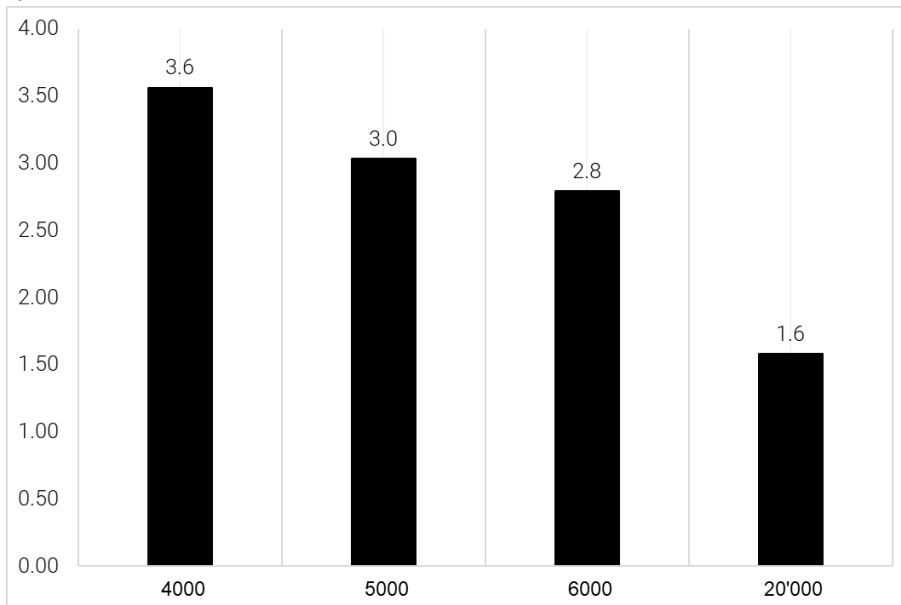
En 2024, l'augmentation du coût de la vie se poursuit. Selon les estimations, les coûts supplémentaires devraient s'élever à 3,6% pour les ménages disposant d'un revenu de 4000 francs suisses⁴, à 2,8% pour les ménages disposant d'un revenu de 6000 francs suisses et à 1,6% pour les ménages disposant d'un revenu de 20 000 francs suisses.

³ En supposant que l'augmentation des coûts des primes d'assurance maladie pour un revenu de 4000 CHF soit entièrement compensée par des réductions de primes, l'augmentation des coûts dans cette catégorie de revenu est de 2,7%.

⁴ En supposant que l'augmentation des coûts des primes d'assurance-maladie pour un revenu de 4000 CHF soit entièrement compensée par des réductions de primes, l'augmentation des coûts dans cette catégorie de revenu est de 2,8%.

Évolution du coût de la vie par revenu en 2024

Office fédéral de la statistique (EBM, IPC), calculs de Travail.Suisse, augmentation en %.



Concernant le graphique : pour le calcul du coût de la vie par classe de revenu, on part d'un taux d'inflation de 2,2% en 2023. Cela correspond aux prévisions de la Banque nationale suisse. La hausse des prix du logement, de l'assurance-maladie de base ainsi que des prix des denrées alimentaires explique en particulier la poursuite de la nette augmentation du coût de la vie. L'augmentation des primes d'assurance-maladie de base a été estimée à 6%.

L'augmentation du coût de la vie n'est donc pas suffisamment prise en compte par le taux d'inflation. La principale raison en est la forte augmentation des primes d'assurance maladie, qui ne sont pas prises en compte par l'indice des prix. Ces coûts supplémentaires pèsent particulièrement lourd sur les ménages à revenus moyens qui n'ont pas droit à une réduction de primes. L'augmentation du coût de la vie pour les travailleuses et travailleurs sera donc nettement supérieure au taux d'inflation, tant en 2023 qu'en 2024. La crise du pouvoir d'achat se poursuit donc.