

Conférence de presse du 19 août 2025

Revendications salariales 2026: Garantir le pouvoir d'achat, stabiliser la conjoncture

Dossier de presse

- Communiqué
- Intervention Thomas Bauer, responsable de la politique économique Travail.Suisse
- Intervention Yvonne Feri, présidente de Syna
- Intervention Greta Gysin, présidente de transfair, conseillère nationale
- Intervention Roger Lang, responsable de la politique sociale, Hotel & Gastro Union
- Analyse des revendications salariales

+2 % de salaire contre la hausse du coût de la vie, en signe de reconnaissance du travail accompli et pour stabiliser la conjoncture

Revendications salariales pour 2026

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des salarié-e-s, a présenté à sa conférence de presse d'aujourd'hui ses revendications pour les négociations salariales de cet automne. Travail.Suisse et ses fédérations exigent qu'en 2026, une augmentation salariale de 2 % en moyenne soit accordée à tous les travailleurs et travailleuses. En plus de couvrir pour l'essentiel l'augmentation du coût de la vie, une telle hausse mettrait fin au retard salarial accumulé au cours des dernières années. Un solide pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs s'avère de plus essentiel face aux aléas économiques mondiaux.

À sa conférence de presse d'aujourd'hui, Travail.Suisse a présenté avec les fédérations lui étant affiliées ses revendications pour l'automne salarial. Face à la hausse constante du coût de la vie, due notamment aux primes d'assurance-maladie et aux loyers, et au vu de la croissance continue de l'économie, Travail.Suisse revendique des revendications salariales de 2 % en moyenne pour tous les salarié-e-s.

« Ces dernières années, les employeurs ont souvent négligé d'adapter les rémunérations à l'augmentation du coût de la vie. D'où un important besoin de rattrapage. L'économie se porte bien et la plupart des entreprises disposent de la marge de manœuvre nécessaire », a souligné Thomas Bauer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse. La hausse des primes d'assurance-maladie et celle des loyers grèvent surtout le budget d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs. « Les salaires doivent progresser au même rythme que le coût de la vie. Le pouvoir d'achat intérieur revêt une importance toute particulière dans les périodes de turbulences de l'économie mondiale », a souligné Yvonne Feri, présidente du syndicat Syna.

Les revendications salariales varient d'une branche à l'autre. Là où dans le passé, les employeurs n'ont pas octroyé la compensation du renchérissement ou ne l'ont fait qu'en partie, les exigences sont d'autant plus élevées. « Dans le secteur de la santé comme dans la construction, un important retard salarial s'est accumulé ces dernières années. Dans ces deux branches, l'heure est à de vigoureuses hausses de salaire pour garantir le pouvoir d'achat », a fait savoir Yvonne Feri.

Le service public accuse lui aussi un important retard salarial dans de nombreuses branches, après des années de renchérissement élevé. En outre, la main-d'œuvre a subi des pressions croissantes à la Poste, dans les transports publics ou dans l'administration fédérale, où les mesures d'économies se sont enchaînées : « après des années d'austérité, une revalorisation des salaires est plus que jamais nécessaire pour garantir le pouvoir d'achat, mais aussi en signe de reconnaissance du travail accompli », a déclaré Greta Gysin, présidente de transfair.

Dans l'hôtellerie-restauration, où les établissements ne désemplissent pas, les travailleuses et travailleurs ont également dû se serrer la ceinture. Le partenariat social sort d'une longue léthargie, mais les discussions sur une nouvelle CCT suivent leur cours. « Le personnel de l'hôtellerie-restauration a un grand besoin d'améliorations substantielles, au niveau tant des salaires que des indemnités pour le travail de fin de semaine et de nuit. Il faut que les employeurs s'engagent concrètement pour des conditions de travail plus attrayantes dans la branche », a déclaré Roger Lang, responsable de la politique sociale d'Hotel & Gastro Union.

Renseignements

- Thomas Bauer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse, 077 421 60 04, bauer@travailsuisse.ch
- Yvonne Feri, présidente de Syna, 079 781 20 43, yvonne.feri@syna.ch
- Greta Gysin, présidente de transfair, 079 409 33 10, greta.gysin@parl.ch
- Roger Lang, responsable de la politique sociale, Hotel & Gastro Union, 079 716 79 64, roger.lang@hotelgastrounion.ch

Conférence de presse du 19 août 2025
« Revendications salariales pour 2026 »

2 % de salaire en plus : pour couvrir les coûts, reconnaître le travail, stabiliser la conjoncture

Exposé de Thomas Bauer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse

Après une crise historique, une reprise des salaires réels se dessine depuis 2024. Or les rémunérations n'ont toujours pas retrouvé leur niveau des années 2020 et 2021. Au point que les salaires ont quasiment stagné depuis dix ans. Contrairement au coût de la vie. Surtout, indépendamment de l'inflation, la hausse massive des primes d'assurance-maladie entraîne pour les travailleuses et travailleurs un lourd surcroît de coûts, grevant en particulier le budget des familles de la classe moyenne. Il est d'autant plus important que les gains de productivité en hausse des entreprises fassent l'objet d'une répartition équitable. Une augmentation des salaires de 2 % permettrait de couvrir une partie de la hausse du coût de la vie et de garantir aux travailleuses et travailleurs une participation adéquate au processus de création de valeur. Face à la crise actuelle qui secoue l'économie mondiale, il est plus important que jamais de renforcer la demande intérieure par des hausses de salaire.

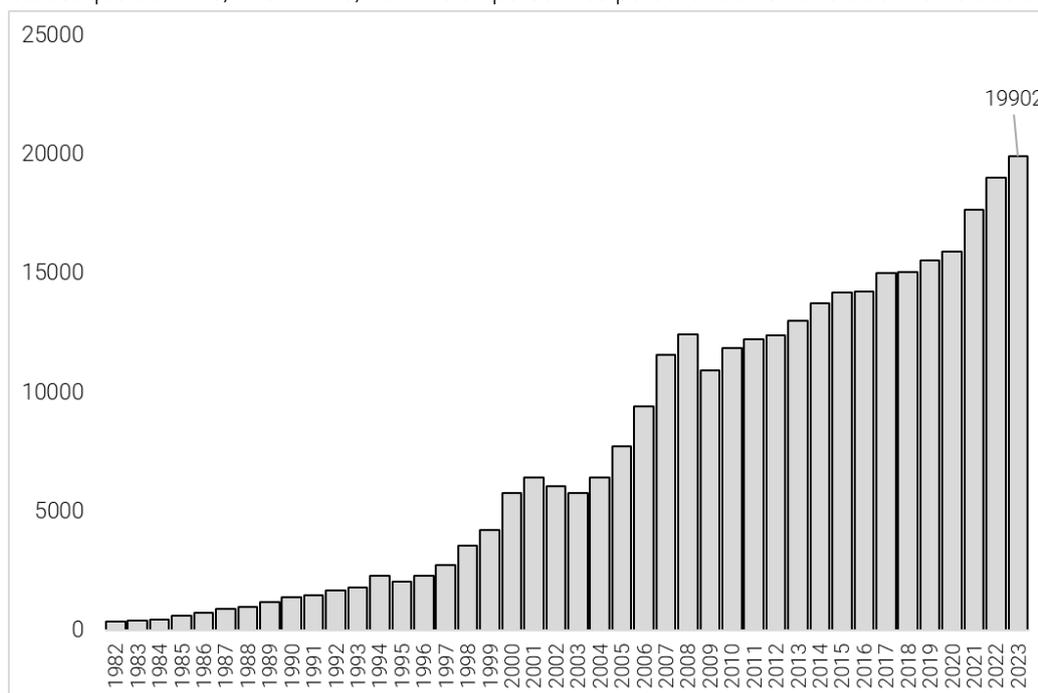
À peine le président américain Trump avait-il annoncé la mise en place de droits de douane arbitraires et exorbitants sur les exportations suisses aux États-Unis que l'Union suisse des arts et métiers (USAM) revendiquait des réformes en profondeur du marché intérieur, des baisses d'impôts, des coupes dans la sécurité sociale, et surtout que le travail soit à nouveau récompensé.

J'aborderai dans un instant la manière dont ces dernières années, les salaires réels et le coût de la vie ont évolué pour les travailleuses et travailleurs normaux. Mais auparavant, je tiens à rappeler ceci :

Au cours des 30 à 40 dernières années, le travail a été bien plus généreusement récompensé dans certains cas que dans d'autres. Par exemple, le nombre de personnes percevant un salaire plus élevé que nos conseillères et conseillers fédéraux a progressé de 5445 % en 40 ans.

Évolution du nombre de personnes gagnant davantage qu'un conseiller fédéral ou une conseillère fédérale

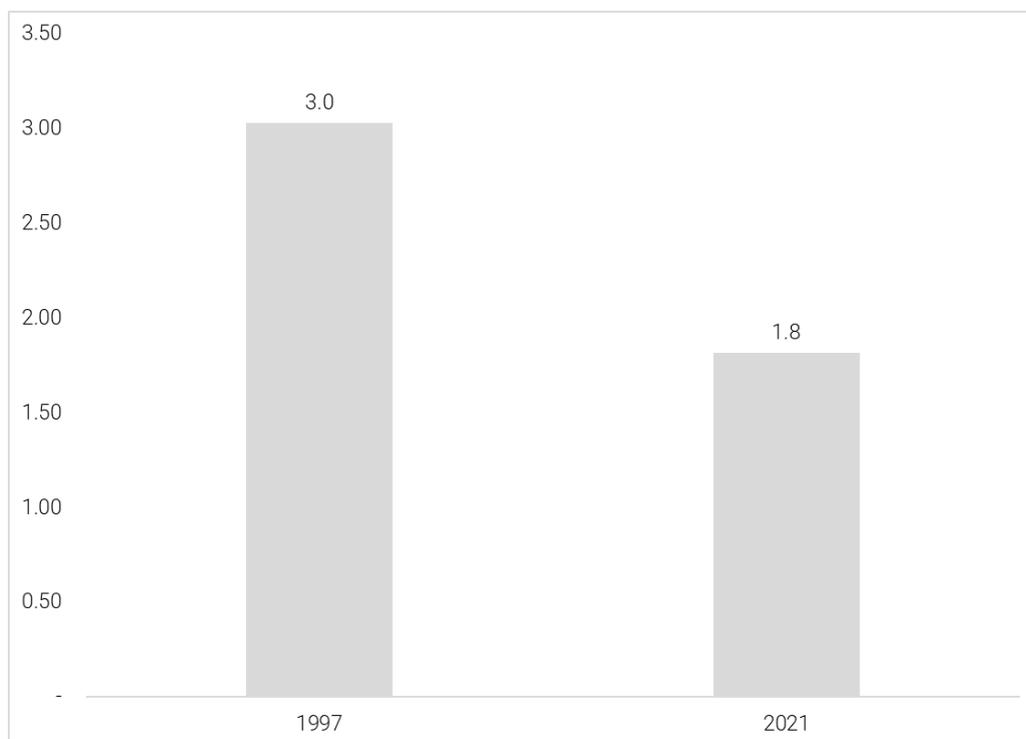
Statistique de l'AVS, 1982-2023, nombre de personnes percevant un salaire d'au moins 500 000 francs



Le « travail » d'une petite élite a encore davantage porté ses fruits, à en juger par la répartition de la fortune en Suisse. Entre-temps, 1,8 % de la population suisse détient la moitié de la fortune totale du pays.

Pourcentage de la population détenant ensemble plus de la moitié de la fortune imposée en Suisse

Administration fédérale des contributions, statistique de la fortune imposée pour l'ensemble de la Suisse, en %



Il est bien clair que la performance et le travail doivent être récompensés financièrement, mais pour tout le monde. Or ce n'est pas le cas aujourd'hui. En Suisse aussi, la situation est critique : alors que certain-e-s ne savent plus quoi faire de leur argent, d'autres doivent se faire tout petits afin de conserver leur emploi.

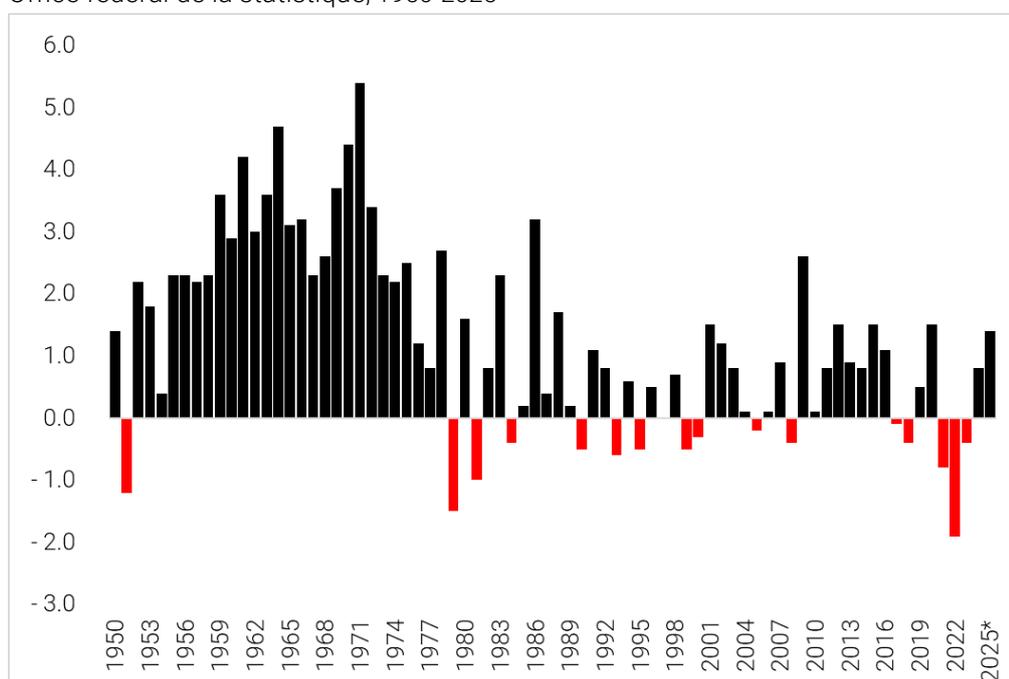
J'en arrive à l'évolution des salaires et du coût de la vie des travailleuses et travailleurs ordinaires, soit des personnes qui contribuent le plus à la prospérité de la Suisse.

Légère reprise des salaires réels – stagnation au cours des dix dernières années

L'évolution des dernières années a été bien moins rose pour les travailleuses et travailleurs ordinaires. Car la hausse des prix à la consommation a grignoté leurs salaires réels, notamment dans les branches et les entreprises dépourvues de partenariat social. Ce n'est qu'en 2024 que s'est amorcée la lente reprise qui devrait se poursuivre cette année.

Évolution historique des salaires réels – croissance d'une année à l'autre, 1985-2025

Office fédéral de la statistique, 1950-2025

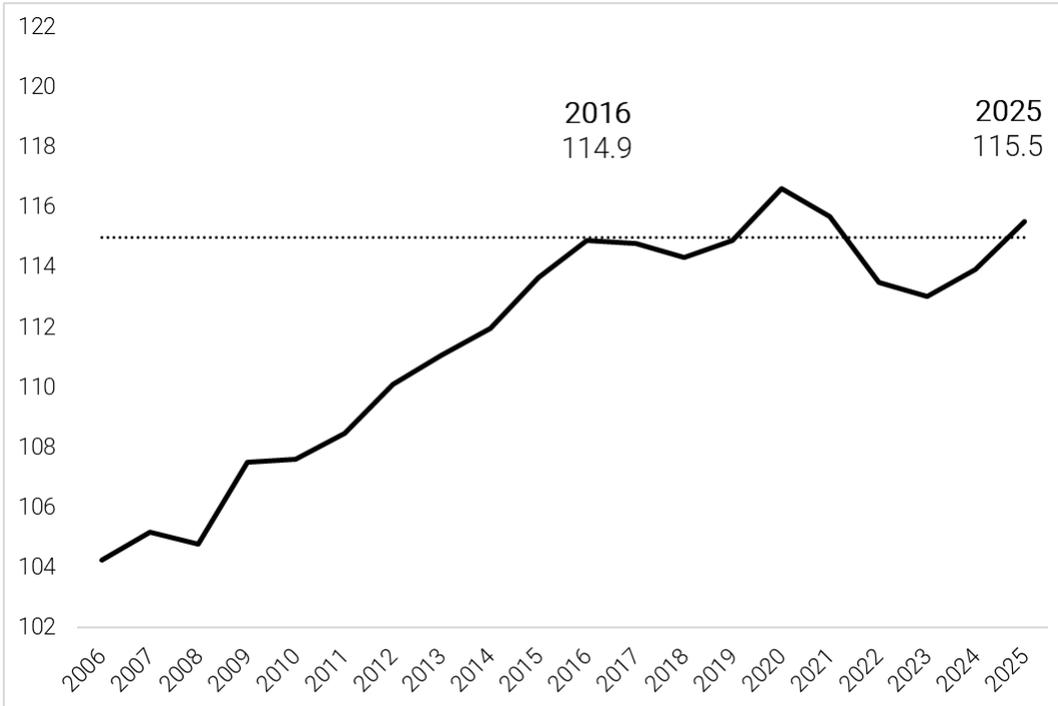


*Salaires réels en 2025 : UBS Outlook Suisse 2025 (1,4 %) ; prévision d'inflation conditionnelle de la Banque nationale suisse de juin 2025 (0,2 %)

Les salaires réels ne sont ainsi que légèrement en dessous de leur niveau de 2020 et 2021, et à peine plus élevés qu'en 2016. Les salaires réels en Suisse ont donc pour ainsi dire stagné au cours des dix dernières années.

Évolution des salaires réels 2006-2025

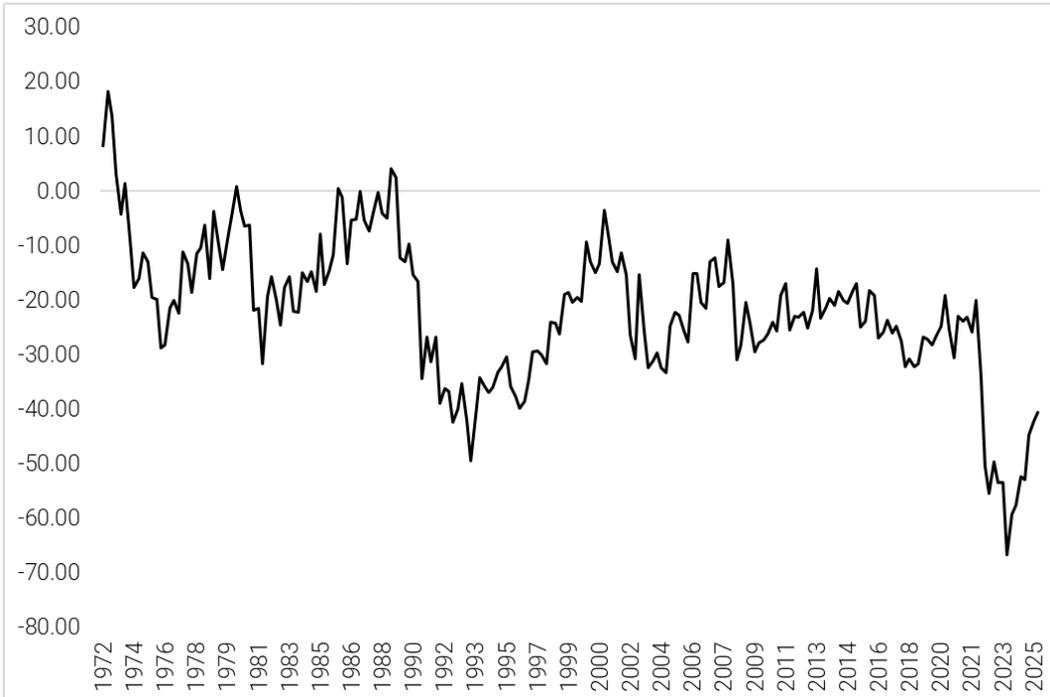
Office fédéral de la statistique, 2006-2025, indice



Même si la situation financière des ménages s’est améliorée sous l’effet de la reprise, elle demeure bien inférieure à son niveau des 30 années précédentes. Elle est donc tout sauf positive, surtout si l’on considère la forte hausse du coût de la vie depuis 2022.

Climat de consommation – situation financière des douze derniers mois

Secrétariat d’État à l’économie (SECO), 4^e trimestre 1972 au 3^e trimestre 2025



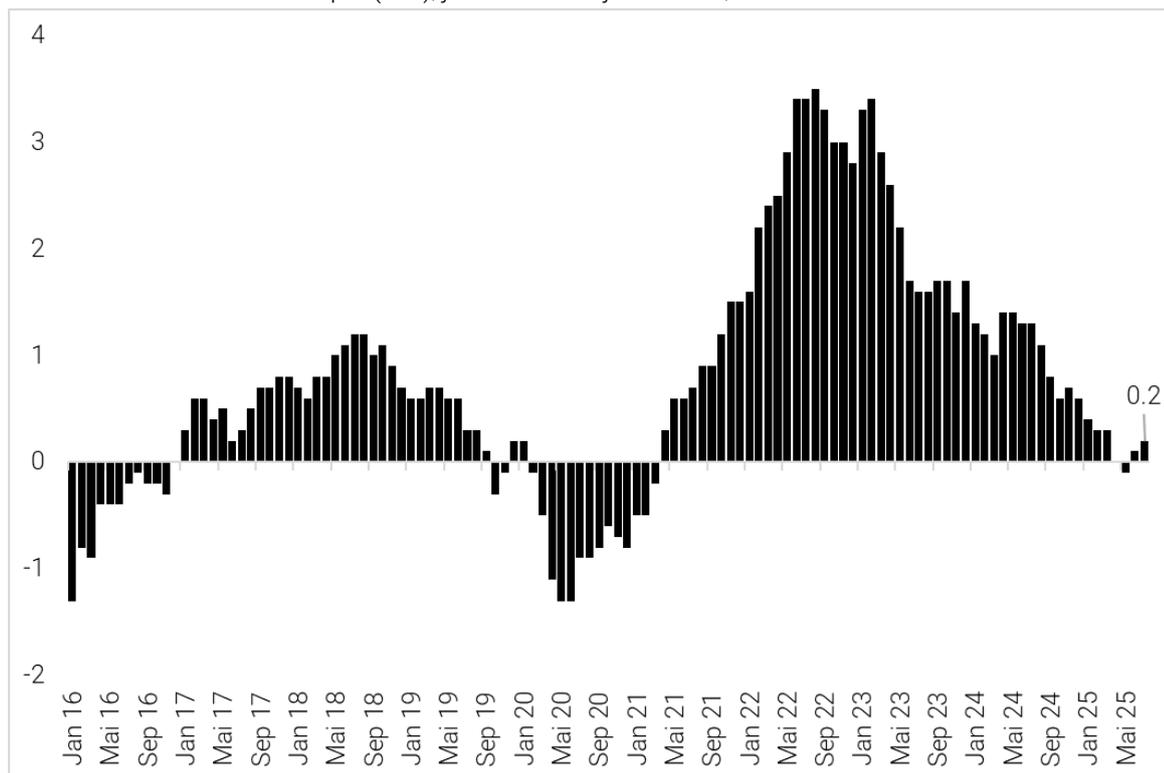
Les personnes interrogées lors de l'enquête sur le climat de consommation devaient répondre à la question suivante : « À votre avis, comment s'est développé le budget de votre ménage au cours des 12 derniers mois ? »

Moindre pression sur les prix – hausse constante du coût de la vie

La pression sur les prix à la consommation s'est relâchée cette année. Travail.Suisse s'attend ainsi à un taux d'inflation de 0,2 % en 2025. Soit nettement moins que les années précédentes. Mais tandis que les prix de l'énergie sont en baisse, les loyers poursuivent leur vigoureuse hausse. Un vrai casse-tête notamment pour les jeunes à la recherche d'un premier logement et pour les personnes contraintes à déménager plus tard.

Indice suisse des prix à la consommation – variation par rapport au même mois de l'année précédente

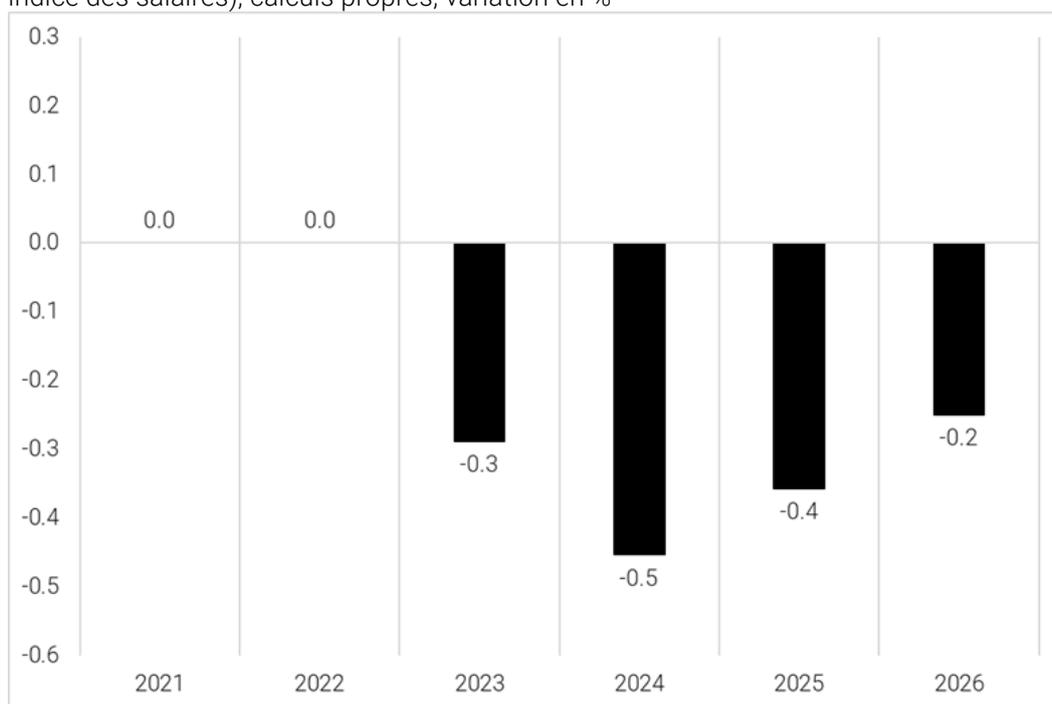
Office fédéral de la statistique (IPC), janvier 2016 à juillet 2025, variation en %



Aucune amélioration ne s'annonce par ailleurs pour les coûts des primes d'assurance-maladie, absentes de l'indice des prix à la consommation. Entre 2022 et 2026, leur renchérissement aura englouti 1,4 % du salaire d'une travailleuse ou d'un travailleur adulte célibataire.

Prime d'assurance-maladie : réduction du revenu moyen d'une personne adulte sous l'effet du renchérissement moyen de la prime d'assurance-maladie

Office fédéral de la santé publique (prime moyenne pour les adultes), Office fédéral de la statistique (LSE, indice des salaires), calculs propres, variation en %



Ces coûts viennent s'ajouter au renchérissement des biens de consommation, qui avoisinera probablement 6,7 % entre 2022 et 2026. L'inflation a déjà fait l'objet d'une compensation partielle au cours des dernières années. Des accords salariaux parfois acceptables ont ainsi parfois vu le jour, notamment dans les branches caractérisées par un partenariat social bien développé. Mais en moyenne, le retard salarial devrait encore atteindre presque un pour-cent en fin d'année 2026. D'où, pour les salarié-e-s célibataires, un manque à gagner de 2,2 % entre 2022 et fin 2026, en termes de pouvoir d'achat.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021-2025	2022-2026
Primes d'assurance maladie	0.0	0.0	-0.3	-0.5	-0.4	-0.2	- 1.1	- 1.3
Inflation	-0.6	-2.8	-2.1	-1.1	-0.2	-0.5	- 6.8	- 6.7
Hausses de salaire	-0.2	0.9	1.7	1.8	1.4		+5.6	+5.8
Total							-2.3	-2.2

Quant aux familles, elles souffrent davantage encore des coûts dus à l'inflation non compensée et au renchérissement des primes d'assurance-maladie. Les primes obligatoires des enfants ont beau être plus basses et avoir moins renchéri ces dernières années, les familles doivent s'attendre à une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 3 % au total jusqu'à fin 2026. Outre des augmentations de salaire substantielles, les

réductions de primes et des allocations pour enfants plus élevées revêtent dès lors une grande importance pour les familles en Suisse.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021-2025	2022-2026
Primes d'assurance maladie	0.0	0.0	-0.4	-0.7	-0.6	-0.4	-1.7	-2.1
Inflation	-0.6	-2.8	-2.1	-1.1	-0.2	-0.5	-6.8	-6.7
Hausses de salaire	-0.2	0.9	1.7	1.8	1.4		+ 5.6	+ 5.8
Total							-2.9	-3.0

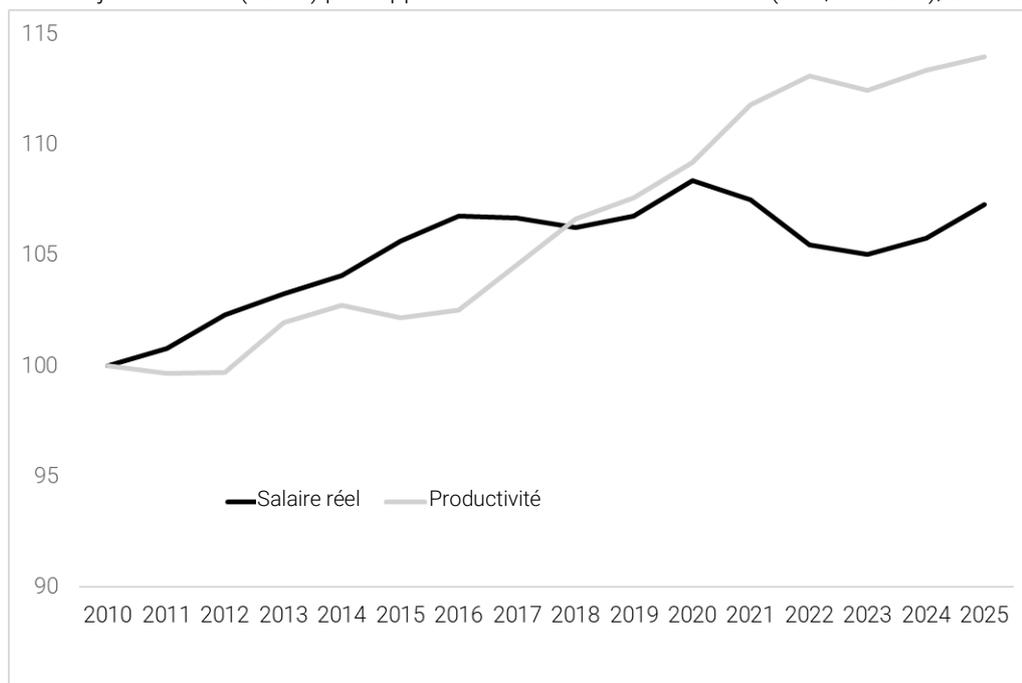
Stagnation des salaires réels malgré une productivité en hausse – les travailleuses et travailleurs n’obtiennent plus leur juste part des bénéfices

L'évolution des salaires dépend en principe de deux facteurs, soit d'une part l'évolution des prix à la consommation et, d'autre part, la productivité d'ensemble de l'économie, autrement dit ce que gagnent les employeurs par heure de travail effectuée.

Les salaires réels et la productivité ont plus ou moins évolué au même rythme entre 2010 et 2020. Le retard salarial a été minime durant cette période. Par moments, les salaires réels ont même davantage progressé que la productivité. Or ce n'est plus le cas depuis 2019 environ. Alors même que la productivité continuait de s'améliorer, les salaires réels ont globalement stagné.

Évolution de la productivité et des salaires réels, 2010-2025

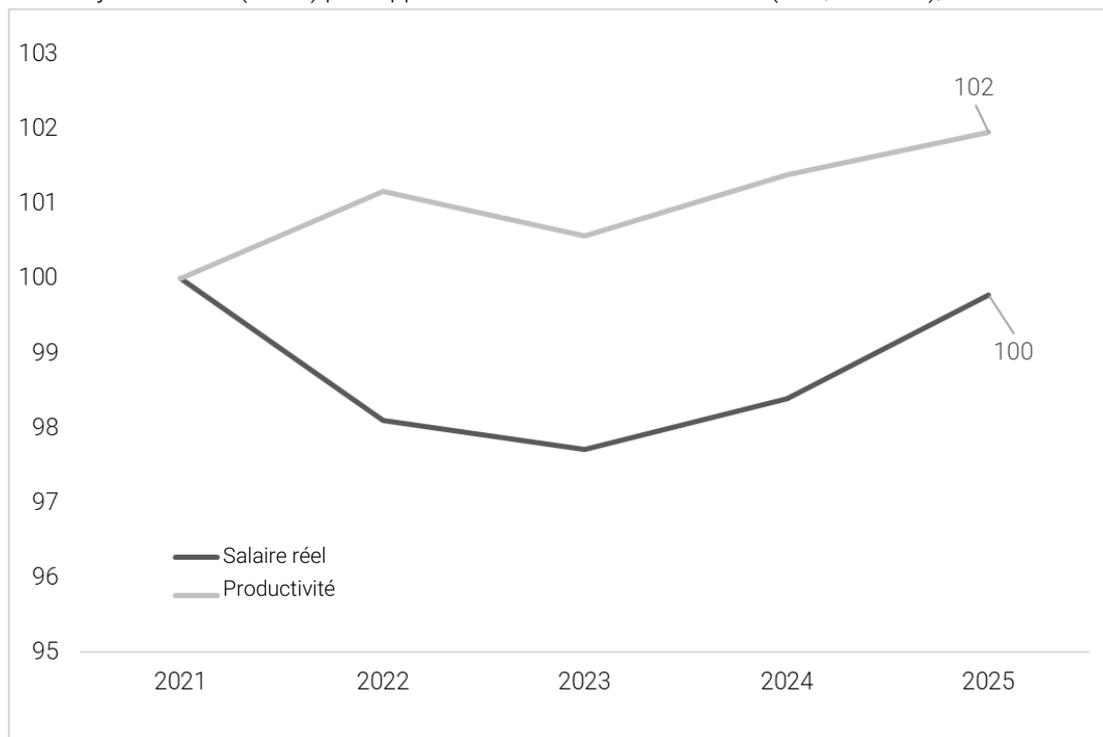
Valeur ajoutée réelle (SECO) par rapport au volume effectif du travail (OFS, SVOLTA), 2010-2025



Le tableau est un peu plus nuancé si l'on s'en tient aux cinq dernières années. Or quoi qu'il en soit, les salaires réels affichent un retard d'environ deux points de pourcentage sur la productivité. Les employeurs ont par conséquent gagné toujours plus par heure de travail effectuée, sans que les salarié-e-s obtiennent leur juste part de ces bénéfices supplémentaires.

Évolution de la productivité et des salaires réels, 2010-2025

Valeur ajoutée réelle (SECO) par rapport au volume effectif du travail (OFS, SVOLTA), 2010-2025



Bilan

J'en arrive à ma conclusion. Tant cette année que la précédente, les salaires ont rebondi après une grave crise du pouvoir d'achat. La situation n'est donc plus aussi sombre qu'il y a deux ou trois ans. En outre, les prix à la consommation devraient augmenter beaucoup moins fortement en 2025 et en 2026. Les salaires restent toutefois à la traîne et les défis liés au coût de la vie demeurent de taille. Cela tient notamment à la hausse continue des primes d'assurance-maladie et au renchérissement des loyers.

Des augmentations de salaire d'au moins 2 % en moyenne pour l'année 2026 mettraient fin au retard salarial, tout en garantissant une participation adéquate aux gains de productivité. L'objectif des négociations salariales de cette année reste ainsi le maintien du pouvoir d'achat, et on ne peut assimiler la revendication formulée à une hausse du pouvoir d'achat.

La hausse incessante du coût de la vie s'apparente à une spirale infernale. Sans augmentations salariales, le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs ordinaires ne cessera de diminuer, et à plus forte raison celui des familles de la classe moyenne. Outre les augmentations de salaire demandées, il faudra donc adopter d'autres mesures politiques ciblées, à commencer par une hausse des allocations familiales pour soulager efficacement les familles de la classe moyenne.

Comme je l'ai indiqué au début, il serait aisément possible de davantage soutenir financièrement les familles, par exemple en augmentant la progressivité de l'impôt sur le revenu ou en majorant l'impôt sur la fortune. Car la Suisse a plus que jamais besoin, dans le contexte économique mondial d'aujourd'hui, d'une solide classe moyenne et d'un pouvoir d'achat robuste, à même de stabiliser l'économie par la demande intérieure, en lieu et place d'une aristocratie surpayée et concentrant entre ses mains la fortune du pays.

Revendications salariales pour 2026

Les salaires doivent augmenter de 2 % en moyenne!

«Un salaire à plein temps ne doit pas suffire pour en vivre.» Cette déclaration de Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse, lors d'une réunion de commission en juin a suscité une vive indignation. Pour Syna, c'est une insulte inacceptable faite aux travailleurs et travailleuses. Selon le syndicat, compte tenu de la hausse constante des primes d'assurance maladie et du coût de la vie, il faut, en moyenne, une augmentation des salaires de 2 % dans toutes les branches.

Yvonne Feri, présidente de Syna

Le texte prononcé fait foi

Contexte

Syna exprime son incompréhension: comment Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse, peut-il affirmer qu'un salaire à plein temps ne doit pas nécessairement suffire pour en vivre? Un exemple de calcul pour une famille avec trois enfants vivant dans des conditions modestes illustre ce que cela signifie au quotidien. Le père travaille comme ouvrier du bâtiment CFC et gagne, selon la convention collective de travail pour le secteur principal de la construction (CN), entre 5 738 et 6 000 francs bruts par mois (selon son expérience et son employeur). Après déduction des dépenses fixes telles que les frais de subsistance, les charges sociales et les impôts, le résultat à la fin du mois est, dans le meilleur des cas, équilibré. Mais il peut aussi être négatif, si les dépenses dépassent le revenu de l'activité professionnelle. Pour Syna, cette situation est inacceptable.

Généralités

Syna réclame une augmentation moyenne des salaires de 2 % dans toutes les branches. Comme toutes les moyennes cependant, celle-ci suppose d'importantes variations. Pour les branches – telles que la boulangerie par exemple – où une compensation automatique des salaires (nominaux) a déjà été mise en place, les augmentations salariales réclamées ne s'élèvent qu'à 0,4 ou 0,5 %. En revanche, pour les branches qui ont un retard considérable à rattraper – faute d'ajustements ou en raison d'ajustements insuffisants – les revendications sont nettement plus élevées, comme l'illustre la liste ci-dessous.

Secteur principal de la construction et construction de voies ferrées

Les négociations pour la convention nationale (CN) et la CCT construction de voies ferrées ont habituellement lieu en même temps et sont coordonnées.

Les négociations pour une nouvelle CN ont débuté le 7 juillet et devraient se poursuivre jusqu'à fin 2025. Les revendications salariales pour 2026 y seront intégrées. Après les augmentations salariales inexistantes ou très modestes des années précédentes, une augmentation substantielle des salaires minimaux et réels, nettement supérieure à l'inflation, est nécessaire pour l'année à venir. Syna revendique une augmentation nominale des salaires d'au moins 2 % dans les deux branches et une adaptation équivalente des salaires minimaux.

Second-œuvre Suisse romande

Dans cette branche, qui comprend notamment la menuiserie, la charpenterie, la couverture de toits, le carrelage et la vitrerie de Suisse romande, les augmentations salariales ont été négociées dans le cadre de la CCT jusque pour 2027. Tous les salaires seront augmentés de 0,25 CHF/heure au 1^{er} janvier 2026 et ajustés au renchérissement (indice des prix à la consommation, valeur fin août). Cela correspondra probablement à environ 55,00 CHF/mois, soit une augmentation de 1 %.

Construction en bois

Outre la compensation du renchérissement, le syndicat réclame ici une augmentation de 1 % des salaires effectifs et des salaires minimaux.

Secteur des services

Commerce de détail: shops de stations-service

Les négociations pour la nouvelle CCT des shops de stations-service ont abouti en milieu d'année. Les salaires de toutes les classes salariales seront augmentés de 40 francs par an au cours des trois prochaines années. La nouvelle CCT devrait être déclarée de force obligatoire au 1^{er} janvier 2026, ce qui signifie que toutes les stations-service de Suisse devront dès lors respecter les conditions minimales négociées.

Lidl

Chez Lidl, où les prochaines négociations salariales auront lieu en janvier, la situation est différente: puisque le discounter offre déjà le salaire minimal le plus élevé du commerce de détail, il n'y a guère de retard à rattraper.

Boulangerie

La nouvelle CCT pour la boulangerie, pâtisserie et confiserie est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2025. Les salaires minimaux ont déjà été augmentés de 3,1 à 7,7 % au 1^{er} janvier 2025, suivant les qualifications et années de service. Une nouvelle catégorie salariale a par ailleurs été introduite: le personnel non qualifié avec au moins trois ans d'ancienneté reçoit un supplément mensuel de 50 francs. Et grâce à la compensation automatique du renchérissement, les salaires suivront désormais la courbe de l'inflation.

Nettoyage Suisse alémanique

Une nouvelle CCT a été négociée pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique. Elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Les salaires minimaux seront augmentés de 3 %, ce qui constitue un premier pas vers la suppression des écarts salariaux existants en comparaison à d'autres régions.

Ainsi, le salaire horaire de base actuel dans la catégorie «Entretien I» est-il, avec 20,80 francs, inférieur aux salaires minimaux cantonaux et au niveau salarial prévu par la CCT en Suisse romande (21,25 francs). Une nouvelle augmentation des salaires minimaux est déjà prévue pour le 1^{er} janvier 2028.

La CCT ne prévoit pas de compensation automatique du renchérissement. Des négociations salariales sont toutefois possibles lorsque le renchérissement atteint un certain seuil. Ce seuil a été abaissé de 2 % à 1,5 % dans la nouvelle convention, ce qui facilite les négociations et l'adaptation aux évolutions économiques.

Santé

Pour le personnel de la santé et des soins, Syna réclame des augmentations salariales substantielles, de 4 % en moyenne pour 2026. Cette revendication se fonde d'une part sur l'absence de compensation du renchérissement ces dernières années et d'autre part sur la nécessité de revaloriser les professions de la santé :

Compensation du renchérissement: Le renchérissement cumulé entre 2022 et 2025 a été insuffisamment compensé par les employeurs. Cet écart salarial doit être comblé. En raison de hausses de prix sensibles, notamment dans les domaines des loyers, des caisses-maladie, de l'énergie et des denrées alimentaires, nous exigeons une augmentation salariale de 2,4 % afin de compenser intégralement le renchérissement et de maintenir ainsi le pouvoir d'achat réel.

Mesure de revalorisation des professions de la santé: une augmentation structurelle des salaires de 1,6 % doit contribuer à revaloriser les professions de la santé.

Mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers: L'initiative, clairement acceptée par le peuple en 2021, n'est mise en œuvre que très lentement. D'importantes mesures, notamment en matière de conditions de travail et des salaires, n'ont pas encore été réalisées. Il est donc grand temps que les salaires et les conditions de travail soient enfin portés à la hauteur de cette reconnaissance sociale.

C'est pour cela qu'une importante manifestation en faveur du personnel de santé aura lieu à Berne le 22 novembre 2025. Plus nous serons nombreux et nombreuses à descendre dans la rue pour de meilleures conditions de travail dans le secteur de la santé, plus nos voix seront entendues.

Industrie

Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM)

L'industrie traverse une période difficile. Les droits de douane élevés sur les exportations vers les États-Unis, associés à une forte dépréciation de la devise américaine et à des incertitudes quant à l'évolution de l'économie mondiale, pèsent lourdement sur le secteur. Syna suit de près ces tendances et adapte en permanence ses revendications à la situation dans les différentes branches de l'industrie. Les négociations salariales sont menées de manière décentralisée, ce qui permet une grande souplesse.

Les revendications salariales pour 2026 reposent sur deux éléments principaux: le renchérissement cumulé et l'attractivité l'industrie. Ces deux éléments conduisent à une revendication salariale de 3,5 % pour les entreprises qui ne sont pas touchées par les droits de douane aux États-Unis:

1. **Renchérissement et maintien du pouvoir d'achat:**

Le renchérissement cumulé et la hausse des primes d'assurance-maladie entre 2022 et 2025 grèvent le budget des ménages.

Revendication: +2,4 % de compensation générale pour le renchérissement cumulé et la hausse du coût de la vie, en particulier due à l'augmentation des primes d'assurance-maladie pour tous.

2. **Revaloriser les métiers industriels:**

De meilleures conditions de travail sont nécessaires pour garantir la capacité d'innovation et pour attirer et fidéliser des travailleurs qualifiés.

Revendication: augmentation des salaires réels de 1,1 % à titre de revalorisation structurelle.

Syna demande en outre au Parlement d'approuver rapidement une nouvelle prolongation du chômage partiel afin de soutenir les entreprises concernées et de permettre aux employés et employées de conserver leur emploi.

Conclusion: l'industrie MEM a besoin d'un personnel motivé, qualifié et rémunéré équitablement. Il est grand temps de prendre des mesures efficaces en faveur du maintien du pouvoir d'achat, de l'attractivité et de la justice sociale. Syna exige que le fruit des succès de la branche soient répartis équitablement entre tous.

Industrie chimique et pharmaceutique

Syna réclame pour 2026 une augmentation salariale ciblée de 3,7 % pour les employé-e-s de la chimie et pharma, en s'appuyant sur deux principaux arguments:

1. **Renchérissement sensible – maintien du pouvoir d'achat:**

La forte augmentation du coût de la vie en 2024/2025, en particulier en matière de loyers, de frais de santé et de coûts énergétiques, grève le budget des ménages.

Revendication: ++2,4 % de compensation générale pour la hausse des prix et des primes à de caisse d'assurance maladie pour tous.

2. **Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les postes clés:**

Le secteur souffre d'un manque croissant de personnel, qui menace sa capacité d'innovation et son potentiel de croissance. Les employeurs doivent créer des conditions financières plus attractives.

Revendication: +1,3 % d'augmentation des salaires réels pour renforcer les compétences clés et la fidélisation du personnel.

Pour de plus amples informations:

Yvonne Feri, présidente, yvonne.feri@syna.ch

Nora Picchi, responsable de la politique syndicale, nora.picchi@syna.ch, 079 828 14 73

Berne, le 19 août 2025

Conférence de presse Travail.Suisse – Greta Gysin, conseillère nationale & présidente de transfair
Le texte prononcé fait foi.

IL EST TEMPS DE PROCÉDER À DE VÉRITABLES CORRECTIONS SALARIALES

Pour la première fois depuis des années, les salaires du service public ont à peu près suivi en 2025 le rythme du renchérissement : c'est un signal majeur. Le retard salarial reste néanmoins important dans de nombreuses branches du service public. Dans le même temps, la Confédération et des entreprises proches de la Confédération déploient des mesures d'austérité extrêmes qui mettent les conditions de travail sous pression. Il faut désormais aboutir à des accords salariaux forts, afin de montrer de la reconnaissance et de garantir le pouvoir d'achat.

Accords salariaux 2025 supérieurs au renchérissement, mais pas garantis à long terme

Les accords salariaux 2025 sont meilleurs que ceux des dernières années. Chez les CFF et chez CFF Cargo, la masse salariale a été augmentée de 1,5 pourcent, avec des versements uniques allant jusqu'à 500 francs. Swisscom a relevé la masse salariale de 1,3 pourcent, en mettant l'accent sur les bas salaires. À la Poste aussi, le résultat s'est finalement avéré positif, avec une augmentation jusqu'à 1,6 pourcent. Même l'administration fédérale a fait un pas important avec 1 pourcent. La plupart des résultats se situent ainsi au-dessus du renchérissement annuel moyen de 1,1 pourcent en 2024, même si tout le personnel n'en profite pas de la même manière : la part générale des augmentations se situe entre 0,5 et 0,8 pourcent.

Les progrès réalisés sont toutefois fragiles : dans toutes les branches représentées par transfair – Transports publics, ICT, Poste/Logistique et Administration publique –, des mesures d'austérité ont été annoncées ou déjà mises en œuvre, avec des conséquences directes pour le personnel.

Revendications salariales 2026 : c'est le moment !

Pour 2026, transfair demande des augmentations salariales comprises entre 2 et 5 pourcent dans ses branches, selon la situation des entreprises. Ces revendications se basent sur la compensation du renchérissement actuel et cumulé, des adaptations structurelles, une contribution à la nouvelle hausse des primes d'assurance-maladie ainsi qu'une composante du salaire réel. Étant donné que l'inflation s'annonce faible en 2025, transfair estime que le moment est venu de compenser les pertes de salaire réel accumulées ces dernières années.

Dans le cas particulier de l'administration publique, les négociations salariales sont déjà en cours : une augmentation de 0,5 pourcent est actuellement prévue pour les mesures salariales de la Confédération, ce qui couvrirait au moins le renchérissement.

Pourquoi un bon accord salarial est particulièrement important maintenant

Les mesures d'austérité prises dans l'administration fédérale, à la Poste, dans les transports publics ou chez Swisscom mettent le personnel sous forte pression. Cette année, l'administration fédérale a déjà dû faire face à une réduction transversale de 0,5 pourcent du crédit du personnel, et le programme d'allègement budgétaire 2027 prévoit des économies supplémentaires de 200 millions de francs dans le domaine du personnel. À la Poste aussi, plusieurs programmes de restructuration sont en cours, tandis que la charge de travail augmente. Dans la branche ICT, l'automatisation et les mesures d'efficacité créent de grandes incertitudes. Et le personnel des TP fait face, jour et nuit, à une demande toujours croissante de la part des clients.

Un accord salarial fort est un signe de reconnaissance clair pour le travail fourni dans le service public. Pour 2026, transfair demande enfin de véritables corrections des salaires. C'est la seule façon de garantir l'attractivité, la performance et la pérennité du service public.

Pour de plus amples renseignements :

Greta Gysin, conseillère nationale & présidente de transfair, 079 409 33 10.

Chères et chers représentants des médias,
Mesdames et Messieurs,

Il y a encore un an, les discussions pour le renouvellement de la Convention collective nationale de travail de l'hôtellerie-restauration – abrégée CCNT – étaient dans l'impasse. En effet, l'organisation patronale GastroSuisse s'était retirée du processus de négociation depuis 2019, paralysant les négociations pendant 6 longues années. Ce blocage unilatéral ne pouvait plus durer : notre branche a besoin de conditions de travail équitables, de règles fiables et de stabilité sociale pour répondre au défi de la pénurie de personnel. Aujourd'hui, nous sommes à un tournant. Hotel & Gastro Union, en tant que plus grande organisation représentant les salarié-e-s de l'hôtellerie-restauration, se félicite du retour de GastroSuisse à la table des négociations. Ce pas était plus que nécessaire et montre qu'un vent nouveau souffle.

Grâce à la reprise du dialogue, nous avons pu conclure une solution transitoire sur les salaires minimums pour 2026 et 2027, évitant ainsi un recours au tribunal arbitral. Pendant ces deux années, les salaires minimums seront chaque année automatiquement adaptés à l'inflation. De plus, la CCNT est prolongée jusqu'à fin 2027. Cette solution transitoire apporte une sécurité de planification aux entreprises comme aux salarié-e-s et elle nous laisse le temps de mener les négociations de la CCNT de manière sereine. Mais cela n'est qu'un point de départ.

Notre branche a besoin d'une CCNT forte et moderne. C'est pourquoi les véritables négociations de la CCNT débiteront cet automne. Le calendrier est fixé avec l'objectif de parvenir à un accord d'ici fin 2026, afin que l'année 2027 puisse être consacrée à la procédure d'extension de la CCNT. Cela permettra ainsi une entrée en vigueur de la nouvelle CCNT au 1^{er} janvier 2028.

Les revendications de Hotel & Gastro Union sont concrètes, urgentes et largement soutenues. Au cœur de celles-ci se trouve la revalorisation salariale du travail dans l'hôtellerie-restauration. Nos principales revendications sont les suivantes :

- **Augmentation générale des salaires minimums** pour toutes les catégories. En particulier, les **collaborateurs avec CFC doivent percevoir un salaire minimum d'au moins 5'000 francs.**
- **Adaptation automatique des salaires minimums et effectifs à l'inflation**, pour garantir le pouvoir d'achat et éviter que les hausses salariales ne soient annulées par l'augmentation du coût de la vie.
- **Introduction de nouveaux échelons liés à l'expérience professionnelle pour les salaires minimums**, afin de reconnaître le savoir-faire et l'ancienneté dans la branche.
- **Introduction de suppléments pour le travail du week-end, des jours fériés et de nuit** afin de rendre ces horaires plus attractifs.

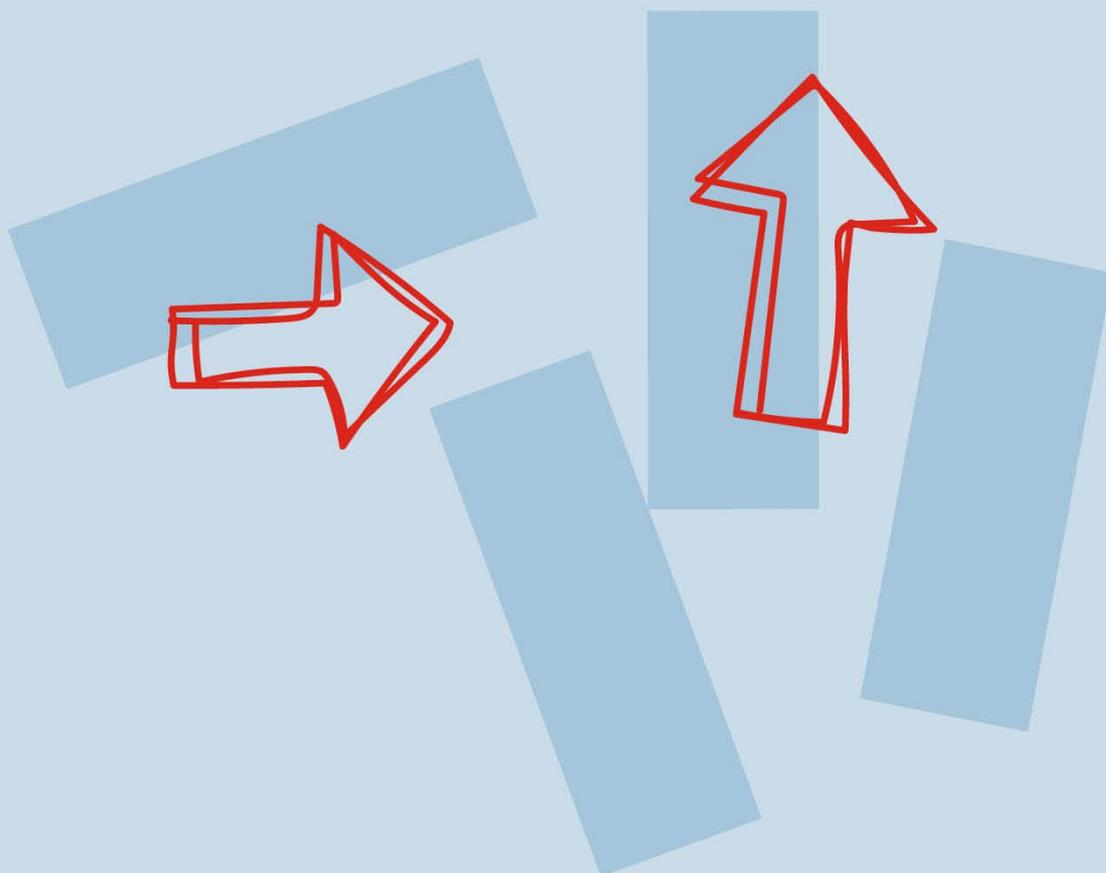
Ces revendications sont essentielles pour que la branche reste un employeur compétitif. Elles expriment notre conviction : celles et ceux qui travaillent dans l'hôtellerie-restauration méritent le respect et des salaires décents.

Nous nous réjouissons de négociations constructives et attendons de tous les partenaires sociaux qu'ils y contribuent pleinement.

Contact : Roger Lang
Responsable Droit, politique sociale et campagnes
Hotel & Gastro Union
079 716 79 64
roger.lang@hotelgastrounion.ch

Analyse des revendications salariales pour 2026

**2 % d'augmentation de salaire –
pour couvrir l'augmentation du coût de
la vie, une participation équitable aux
gains de productivité et une stabilisa-
tion de la conjoncture**



Août 2025

Contenu

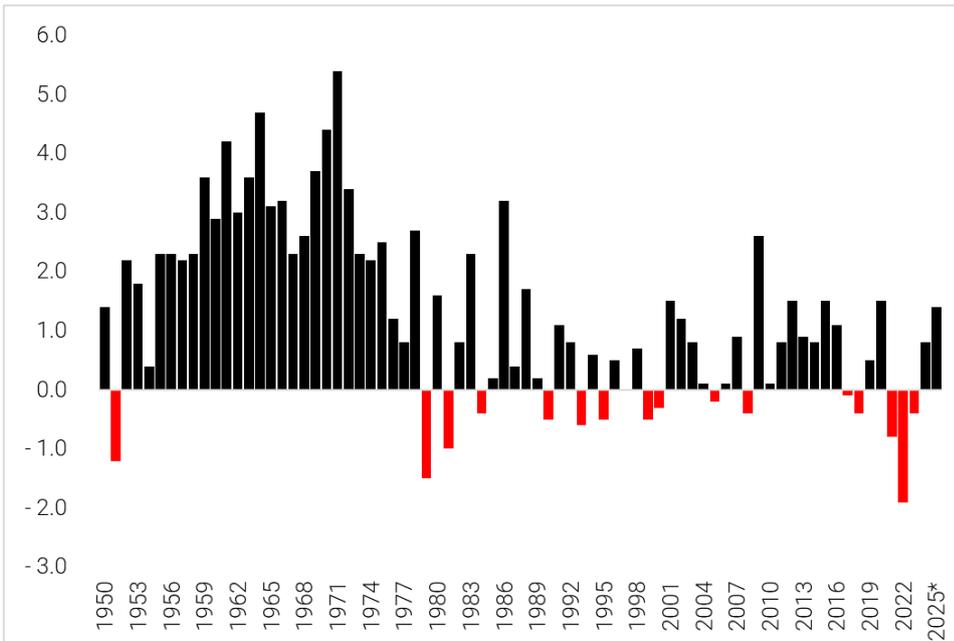
1) Lente reprise des salaires réels après une crise historique	2
2) Croissance plus faible des prix à la consommation - forte hausse persistante du coût de la vie	7
3) Les entreprises gagnent de plus en plus par heure travaillée – la hausse de la productivité crée une marge de manœuvre pour les augmentations salariales	10
4) Renforcer le marché intérieur – une demande intérieure stable garantit l'emploi et les revenus.....	16
5) Conclusion.....	17

Lente reprise des salaires réels après une crise historique

Les salaires réels ont baissé entre 2021 et 2023 dans des proportions sans précédent depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. En 2024 et 2025, on observe désormais une nette reprise grâce à la hausse des salaires nominaux et à la baisse de l'inflation.

Évolution historique des salaires réels – croissance par rapport à l'année précédente 1985-2025

Office fédéral de la statistique, 1950-2025

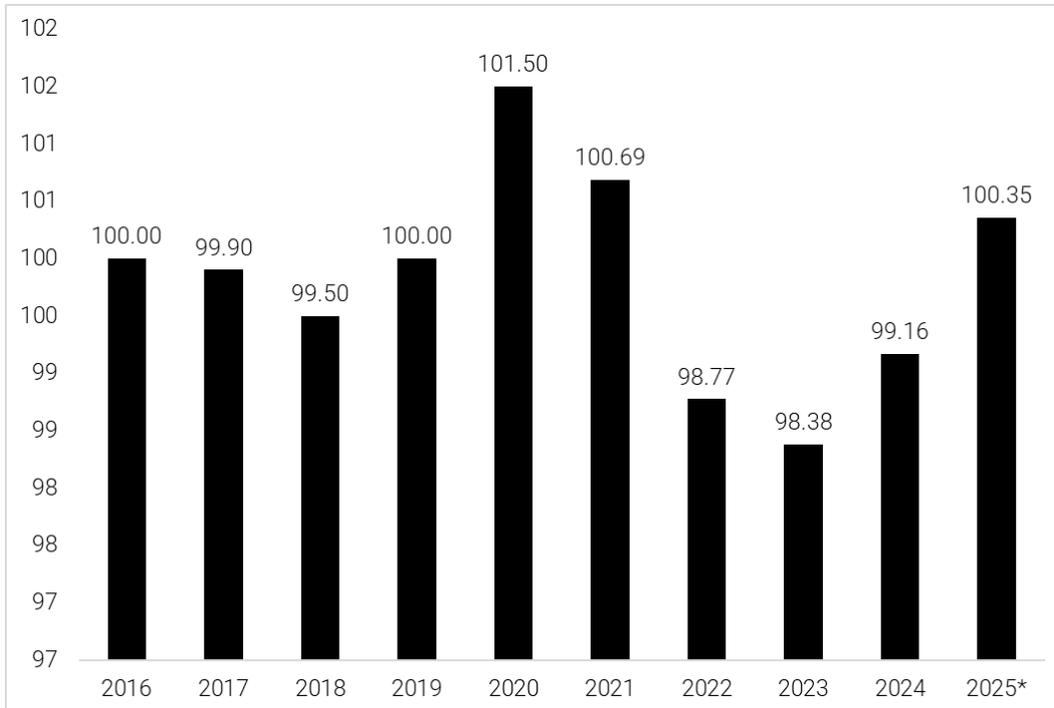


*Salaire réel en 2025 : UBS Outlook Suisse pour 2025 (1,4 %), prévision d'inflation conditionnelle pour juin 2025 de la Banque nationale suisse (0,2 %)

Malgré la reprise observée l'année dernière et cette année, les salaires réels restent toutefois inférieurs à leur niveau de 2020 et 2021.

Évolution des salaires réels – 10 dernières années

Office fédéral de la statistique, 2016-2025, indice

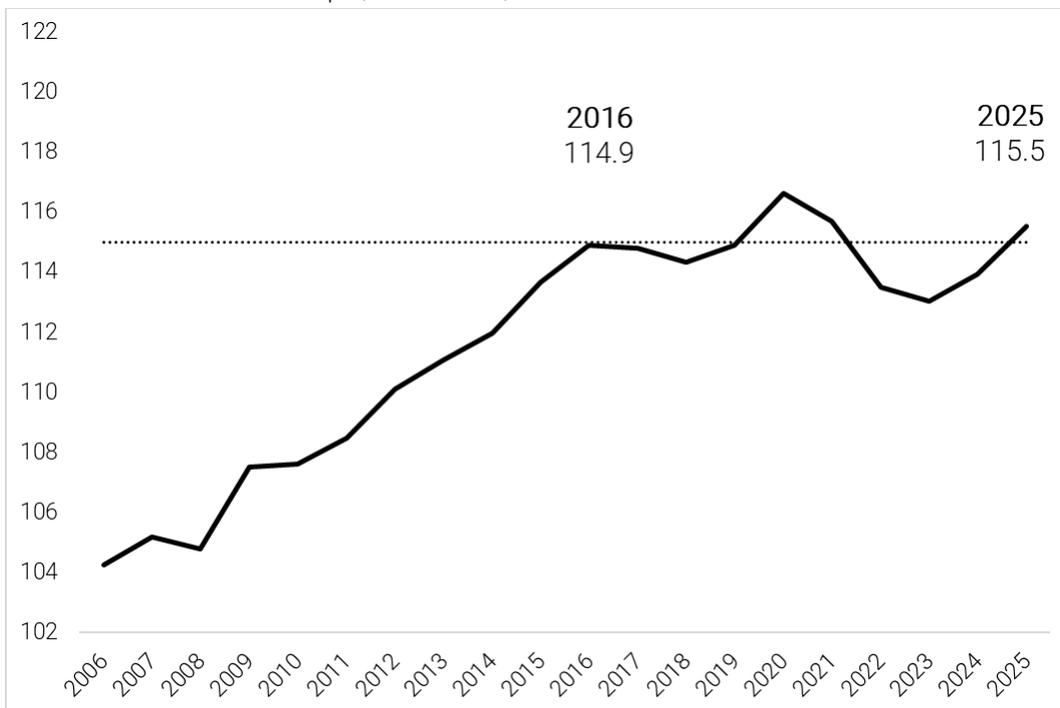


*Salaire réel 2025 : UBS Outlook Suisse pour 2025 (1,4 %), prévision d'inflation conditionnelle pour juin 2025 Banque nationale suisse (0,2 %)

Depuis 2016, on observe donc une stagnation globale des salaires réels.

Évolution des salaires réels 2006-2025

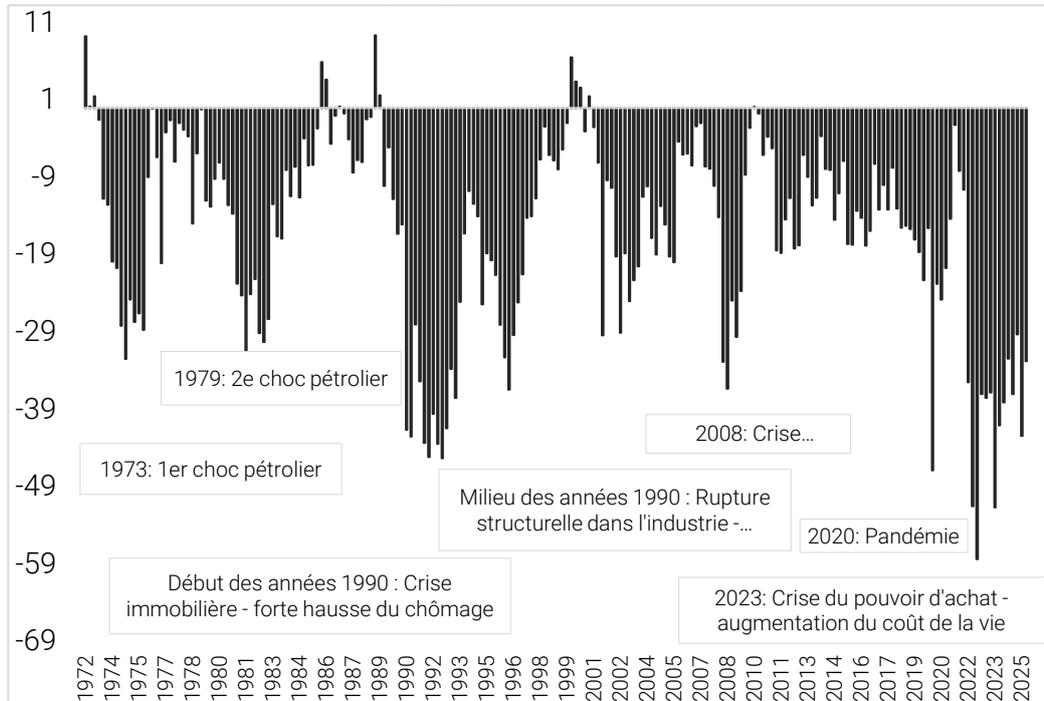
Office fédéral de la statistique, 2006-2025, indice



La baisse temporaire des salaires réels a entraîné une forte détérioration du climat de consommation.

Confiance des consommateurs

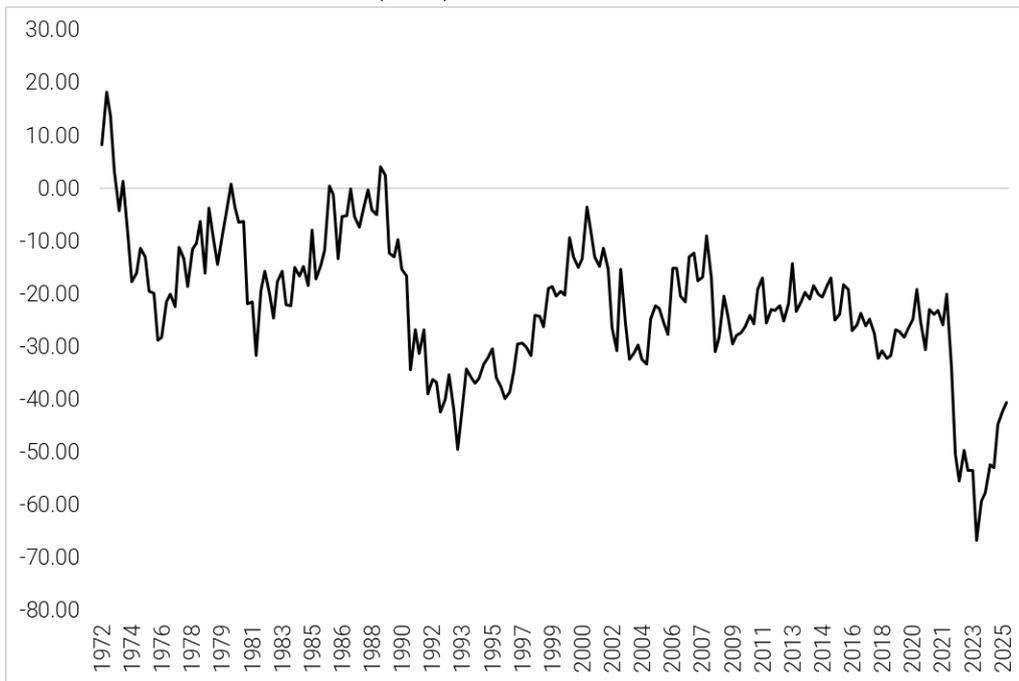
Secrétariat d'État à l'économie (Seco), 4e trimestre 1972-3e trimestre 2025



Malgré la hausse des salaires réels en 2024 et 2025, la situation financière des ménages reste globalement nettement moins bonne qu'au cours des 20 années précédentes.

Confiance des consommateurs – situation financière passée

Secrétariat d'État à l'économie (Seco), 4e trimestre 1972-3e trimestre 2025



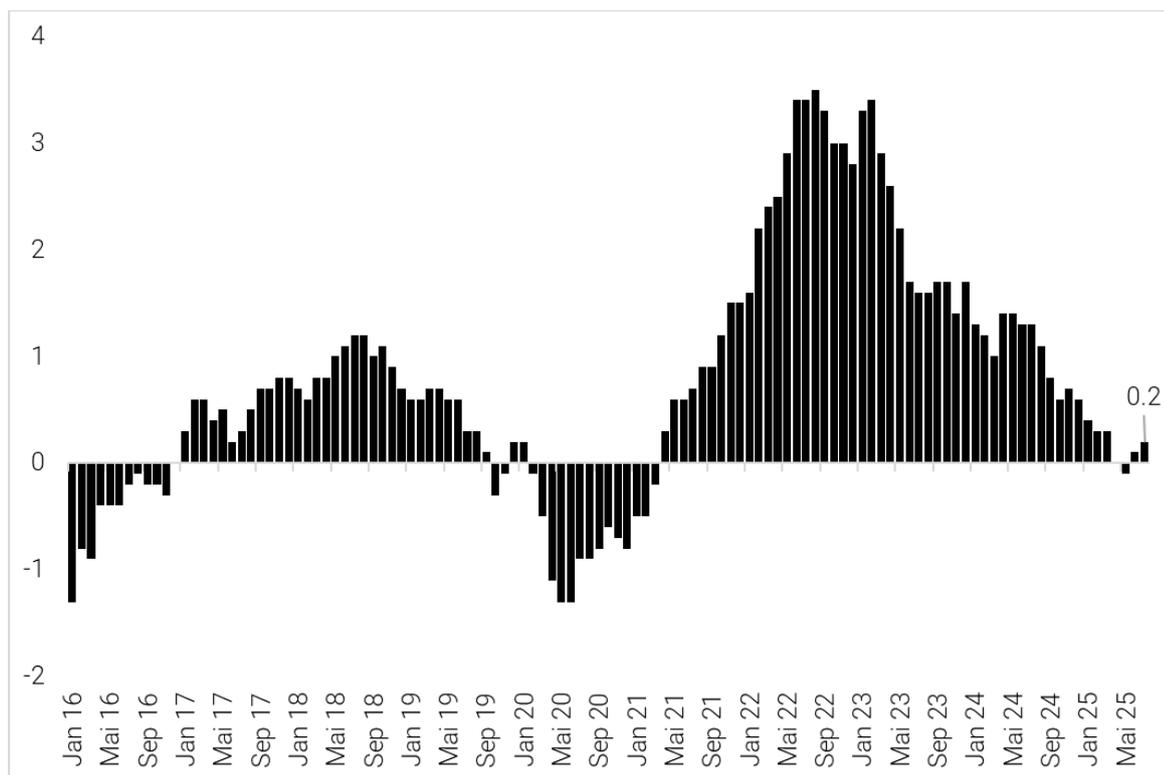
Dans le cadre de l'enquête sur le climat de consommation, la question suivante est posée aux personnes interrogées : « Selon vous, comment la situation financière de votre ménage a-t-elle évolué au cours des douze derniers mois ?

Ralentissement de la hausse des prix à la consommation – forte augmentation persistante du coût de la vie

La croissance des prix à la consommation, qui a été particulièrement forte en 2022 et 2023, s'est fortement ralentie et s'élevait encore à 0,2 % en juillet 2025 par rapport à l'année précédente.

Indice national des prix à la consommation – variation par rapport au même mois de l'année précédente

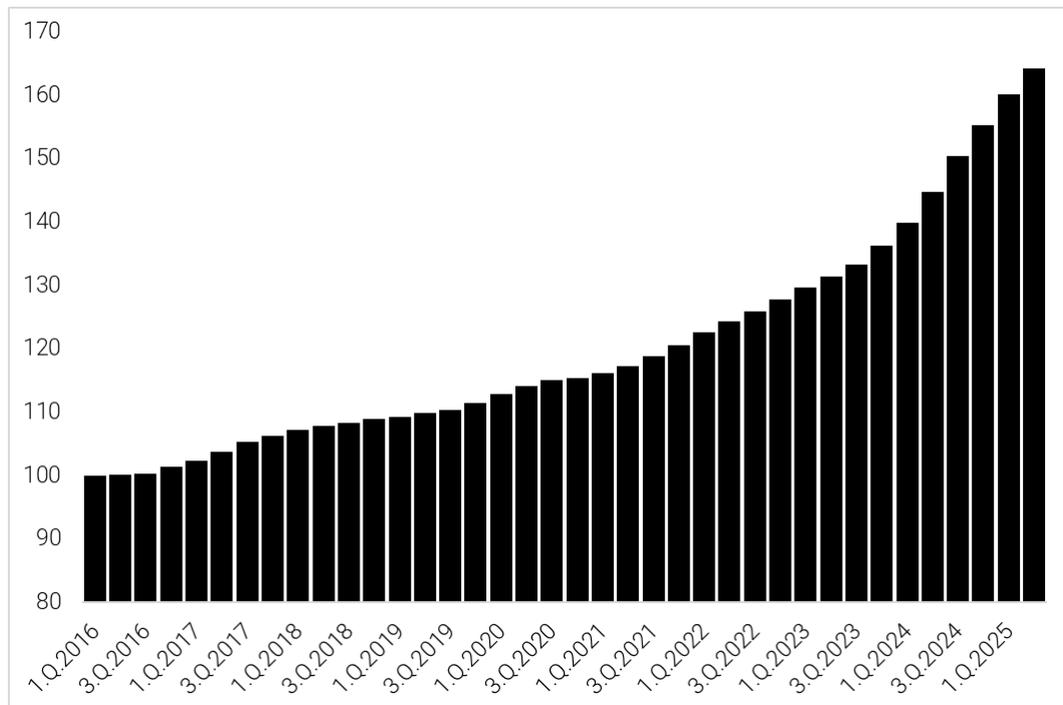
Office fédéral de la statistique (IPC), janvier 2016-juillet 2025, variation en %



Entre août 2024 et juillet 2025, les prix de l'électricité, du mazout, de l'essence et des voitures ont particulièrement baissé. Dans le même temps, les loyers ont continué d'augmenter de manière significative. Au deuxième trimestre 2025, la hausse des prix était de 2,6 % par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Indice des loyers

Office fédéral de la statistique, 1er trimestre 2016-2e trimestre 2025, 1er trimestre 2016 = 100



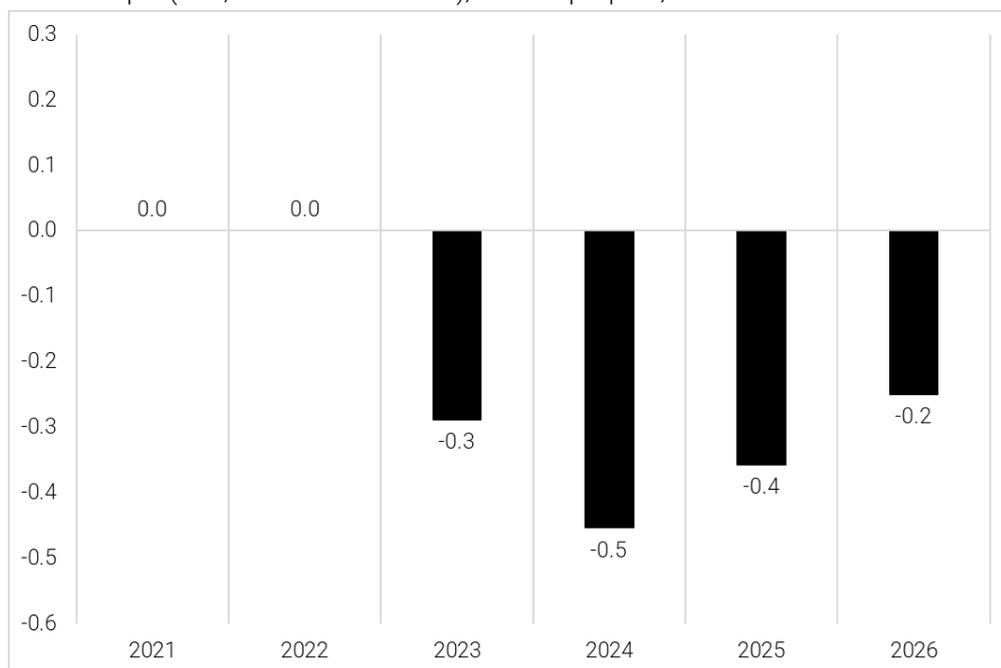
Outre la hausse des prix à la consommation, ce sont surtout les primes d'assurance maladie plus élevées qui entraînent une augmentation du coût de la vie. Elles ne sont pas prises en compte dans les prix à la consommation.

Entre 2023 et 2025, les primes d'assurance maladie ont augmenté de 5,4 % à 8,1 %. En 2026, une nouvelle hausse de 4 % des primes d'assurance maladie est prévue.¹

Pour un revenu moyen (médian), la forte augmentation des primes d'assurance maladie entre 2023 et 2026 entraînera une réduction annuelle du revenu comprise entre 0,2 et 0,5 %.

Prime d'assurance maladie : réduction du revenu moyen d'un adulte suite à une augmentation moyenne de la prime d'assurance maladie obligatoire

Office fédéral de la santé publique (prime moyenne pour les adultes), Office fédéral de la statistique (LSE, indice des salaires), calculs propres, variation en %



*Pour l'année 2026, on utilise les prévisions de Comparis (= 4 %).

Compte tenu de la réduction des revenus due aux primes d'assurance-maladie, de la hausse des prix à la consommation (inflation) et des augmentations salariales moyennes déjà accordées selon l'indice des salaires de l'Office fédéral de la statistique, le déficit de pouvoir d'achat pour 2026 s'élève à un peu plus de 2 %.

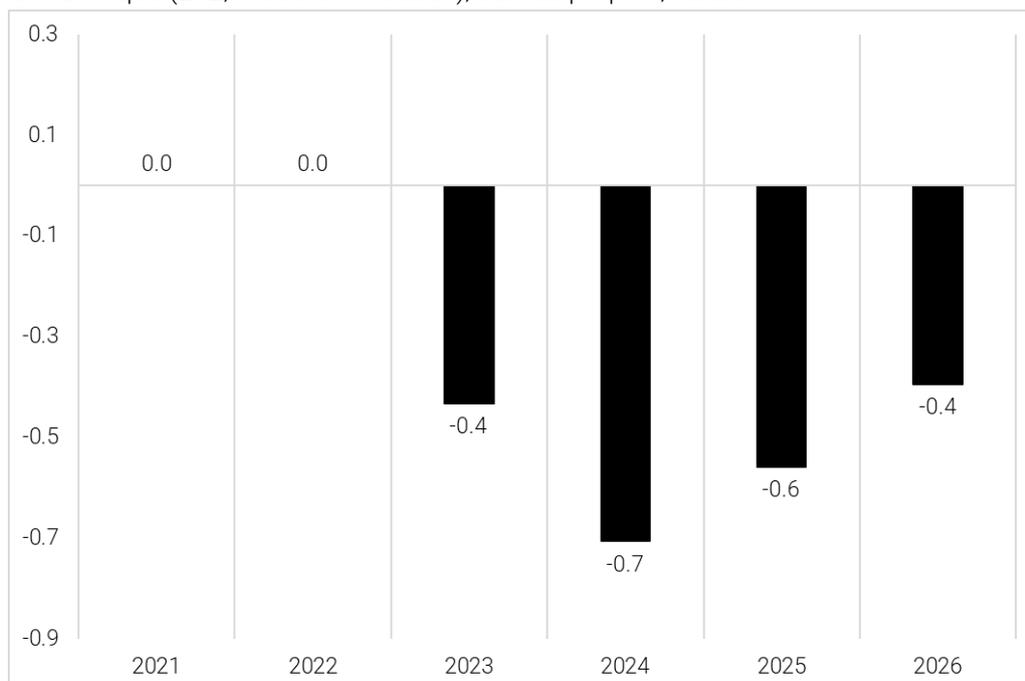
¹ <https://www.comparis.ch/krankenkassen/praemien/prognose-trend>

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021-2025	2022-2026
Primes d'assurance maladie	0,0	0,0	-0,3	-0,5	-0,4	-0,2	- 1,1	- 1,3
Inflation	-0,6	-2,8	-2,1	-1,1	-0,2	-0,5	- 6.8	- 6.7
Augmentations salariales	-0,2	0,9	1,7	1,8	1,4		+5,6	+5,8
Total							-2,3	-2,2

La hausse des primes aura un impact plus important sur les familles. En supposant un revenu familial moyen de 10 861 francs selon l'² en 2022, l'augmentation des primes d'assurance-maladie des deux parents, ainsi que la hausse légèrement moins importante des primes d'assurance-maladie des enfants entre 2023 et 2026, entraîneront une réduction annuelle du revenu comprise entre 0,4 et 0,8 %.

Primes d'assurance-maladie : réduction du revenu familial moyen d'une famille avec deux enfants suite à une augmentation moyenne des primes d'assurance-maladie obligatoires

Office fédéral de la santé publique (prime moyenne pour les adultes), Office fédéral de la statistique (LSE, indice des salaires), calculs propres, variation en %



*Pour l'année 2026, les prévisions de Comparis sont utilisées tant pour les adultes que pour les enfants (= 4 %).

² L'enquête sur le budget des ménages réalisée par l'Office fédéral de la statistique calcule un revenu brut moyen de 14 433 francs par mois pour les couples avec deux enfants pour les années 2020/2021. Travail.Suisse utilise comme valeur approximative 1,6 fois le revenu moyen d'une personne seule travaillant à temps plein.

Compte tenu de la réduction des revenus due aux primes d'assurance-maladie, de la hausse des prix à la consommation (inflation) et des augmentations salariales moyennes déjà accordées selon l'indice des salaires de l'Office fédéral de la statistique, le pouvoir d'achat des familles devrait baisser d'environ 3 % en 2026.

	2021	2022	2023	2	2025	2026	2021-2025	2022-2026
Primes d'assurance maladie	0,0	0,0	-0,4	-0,7	-0,6	-0,4	-1,7	-2,1
Inflation	-0,6	-2,8	-2,1	-1,1	-0,2	-0,5	-6,8	-6,7
Augmentations salariales	-0,2	0,9	1,7	1,8	1,4		+ 5,6	+ 5,8
Total							-2,9	-3,0

Les réductions de primes et les allocations familiales sont donc particulièrement importantes pour les familles afin de maintenir leur pouvoir d'achat.

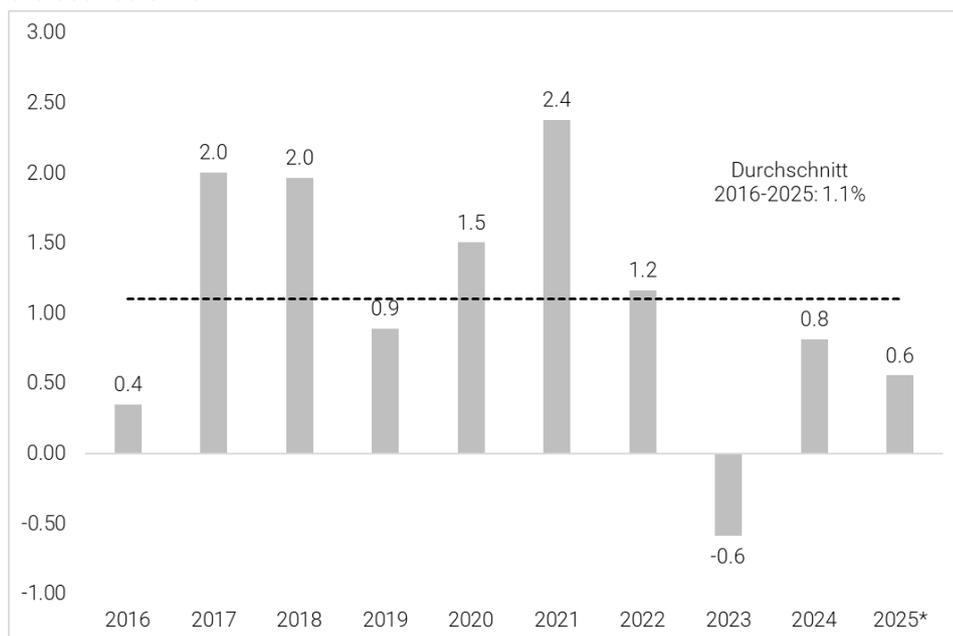
Compte tenu de l'augmentation de 15 francs par enfant des allocations familiales depuis le 1er janvier 2025 et sans tenir compte d'éventuelles réductions des primes, les allocations familiales doivent donc être augmentées d'environ 30 francs par enfant afin de maintenir le pouvoir d'achat des familles.

Les entreprises gagnent toujours plus par heure travaillée – la hausse de la productivité crée une marge de manœuvre pour augmenter les salaires

Au cours des dix dernières années, les entreprises suisses ont vu leur revenu par heure travaillée augmenter régulièrement. Cela correspond à une hausse de la productivité. En moyenne, la productivité a augmenté de 1,1 % au cours des dix dernières années.

Croissance de la productivité 2016-2025

Valeur ajoutée réelle (SECO) par rapport au volume de travail effectif (OFAEM, AVOL), croissance en %



* Pour l'année 2025, les prévisions du Seco concernant la croissance de la valeur ajoutée réelle et les prévisions du Centre de recherches conjoncturelles KOF concernant l'emploi équivalent plein temps sont utilisées à titre indicatif.

Si les gains de productivité ne sont pas répartis équitablement entre les employés et les employeurs, les inégalités augmentent. Si les salaires réels augmentent moins vite que la croissance de la productivité, les employés sont perdants par rapport aux employeurs et/ou aux actionnaires.

Exemple 1 : augmentation des salaires réels en fonction des gains de productivité – pas d'augmentation des inégalités avec une part salariale stable

An- née	Nombre de sala- rié-e-s dans l'entre- prise	Valeur ajou- tée ré- elle	Pro- duc- tivité	Gain de pro- duc- tivité	Masse sala- riale	Sa- laire par em- ployé	Ren- de- ment du ca- pital (total)	Crois- sance Ren- de- ment du ca- pital	Coûts salariaux par rap- port à la valeur ajoutée
1	100	1 000	10	-	800 000	8 000	200 000	-	800'000/1'000'000=80%
2	100	1 200 000	12 000	*1,2	960 000	9 600	240 000	*1,2	960'000/1'200'000=80%

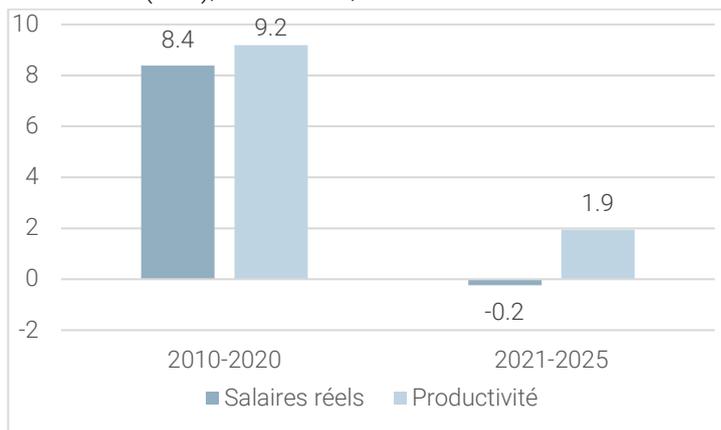
Exemple 2 : pas d'augmentation des salaires réels en fonction des gains de productivité – augmentation des inégalités et diminution de la part des salaires dans le revenu

An- née	Nombre de sala- riés dans l'entre- prise	Valeur ajoutée réelle	Pro- ducti- vité	Gain de pro- ducti- vité	Masse sala- riale	Salaire par em- ployé	Ren- de- ment du capital (total)	Crois- sance Ren- de- ment du ca- pital	Coûts salariaux par rap- port à la valeur ajoutée
1	100	1 000	10	-	800 000	8 000	200 000	-	800'000/1'000'000=80%
2	100	1 200 000	12 000	*1,2	800 000	8 000	400 000	*2	

Entre 2010 et 2020, les salaires réels ont évolué globalement au même rythme que la productivité. Ce n'est toutefois plus le cas entre 2021 et 2025. Alors que les salaires réels ont légèrement baissé durant cette période, la productivité a augmenté de 1,9 %. Il en résulte un écart salarial réel de 2,1 %.

Évolution de la productivité et des salaires réels entre 2010 et 2025

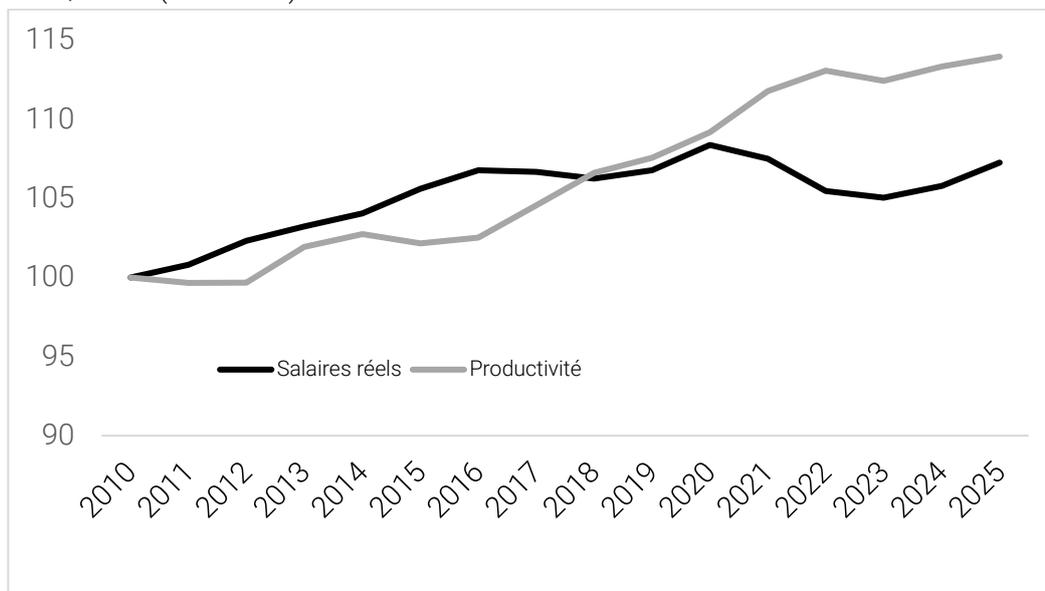
Valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume effectif de travail (OFL, AVOL), salaires réels (OFL), 2010-2025, variation en %



Salairé réel en 2025 : perspectives économiques de l'UBS pour la Suisse en 2025 (1,4 %), prévision d'inflation conditionnelle de juin 2025 de la Banque nationale suisse (0,2 %) ; productivité en 2025 : prévisions du Seco pour la croissance de la valeur ajoutée réelle et prévisions du Centre de recherches conjoncturelles (KOF) pour l'emploi en équivalents plein temps.

Évolution de la productivité et des salaires réels 2010-2025

Valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume effectif de travail (OFL, AVOL), 2010-2025, indice (2010=100)

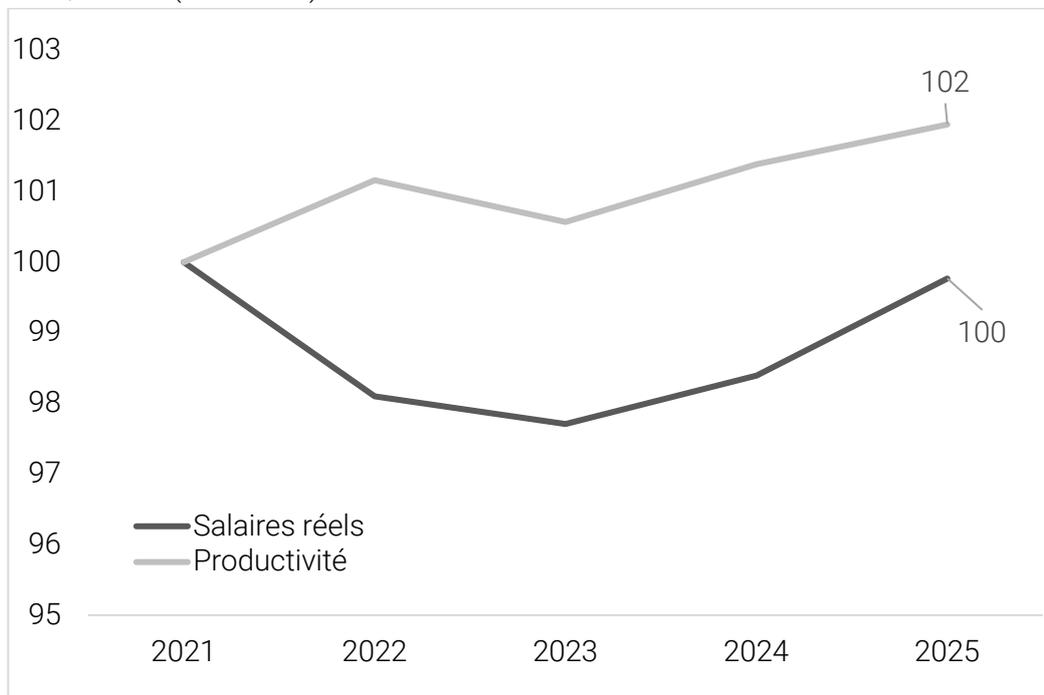


Salairé réel en 2025 : UBS Outlook Suisse pour 2025 (1,4 %), prévision d'inflation conditionnelle pour juin 2025 de la Banque nationale suisse (0,2 %) ; productivité en 2025 : prévisions du Seco pour la croissance de la valeur ajoutée réelle et prévisions du Centre de recherches conjoncturelles KOF pour l'emploi en équivalents plein temps

Les effets de rattrapage observés en 2024 et 2025 n'ont donc pas suffi à combler cet écart.

Productivité et salaires réels 2021-2025

Valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume de travail effectif (OFS, AVOL), 2010-2025, indices (2021= 100)



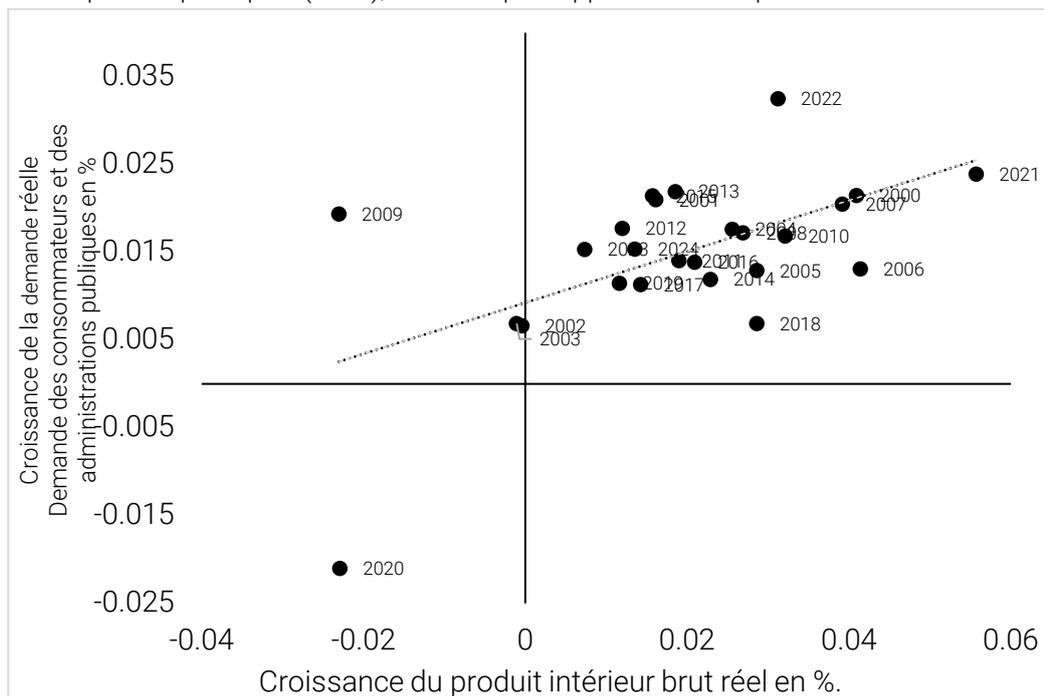
Salairé réel en 2025 : perspectives économiques de l'UBS pour la Suisse en 2025 (1,4 %),
prévision d'inflation conditionnelle pour juin 2025 de la Banque nationale suisse (0,2 %)
Productivité en 2025 : prévisions du Seco pour la croissance de la valeur ajoutée réelle et
prévisions du Centre de recherches conjoncturelles KOF pour l'emploi en équivalents
plein temps

Renforcement du marché intérieur – une demande intérieure stable garantit l'emploi et les revenus

Avec les incertitudes croissantes qui pèsent sur le commerce mondial, une demande intérieure stable revêt une importance accrue. Une faible demande des consommateurs due à des salaires insuffisants ou à une baisse des dépenses publiques affaiblit en revanche la conjoncture et met ainsi en péril les emplois et les revenus.

Croissance du produit intérieur brut, des dépenses de consommation et des dépenses publiques

Valeur ajoutée réelle (Seco), demande intérieure réelle due à la consommation privée et aux dépenses publiques (Seco), variation par rapport à l'année précédente en %



Conclusion

Les salaires réels ont fortement baissé en Suisse entre 2021 et 2023. Une baisse comparable des salaires réels n'avait encore jamais été enregistrée en Suisse depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. En 2024 et 2025, les salaires réels se sont nettement redressés. Ils restent toutefois inférieurs au niveau de 2020 et 2021 et n'ont pas suivi la progression de la productivité. Il en résulte un retard des salaires réels d'environ 2 %.

Malgré le ralentissement de l'inflation, le coût de la vie a continué d'augmenter de manière significative. Le revenu disponible des salariés a donc continué de baisser. Pour les salariés adultes vivant seuls, la hausse des primes d'assurance maladie et l'inflation entraînent à elles seules une augmentation moyenne des coûts de 2 %, compte tenu des augmentations salariales accordées en moyenne.

La revendication salariale moyenne de 2 % est donc basée sur l'évolution de la productivité globale, la hausse du coût de la vie et les augmentations salariales accordées les années précédentes.

En raison des différences dans les coûts de la vie, les revendications salariales peuvent s'écarter de ces 2 % selon la branche ou l'entreprise.

Compte tenu de la grande incertitude qui règne dans l'économie mondiale, la stabilité du marché intérieur gagne en importance. Une bonne évolution des salaires et la stabilité des dépenses publiques sont déterminantes pour le maintien des emplois et des revenus.