

Comblé le retard pris par les salaires – surmonter la crise du pouvoir d'achat

Revendications salariales pour 2025

Le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses est massivement affaibli en raison de l'évolution historiquement faible des salaires. Malgré la reprise économique et la hausse de la productivité, les salaires réels baissent depuis trois années consécutives et se trouvent aujourd'hui au niveau de 2014. C'est pourquoi Travail.Suisse et ses fédérations exigent des augmentations salariales significatives allant jusqu'à 4 pour cent.

La Suisse traverse une crise historique du pouvoir d'achat, et ce dans une situation où les travailleuses et travailleurs sont confrontés, en plus du renchérissement général, à une augmentation constante du coût de la vie, notamment des primes d'assurance-maladie. Celles-ci représentent une charge financière considérable pour de nombreux travailleurs et travailleuses. « Alors que l'économie a connu une croissance réelle de plus de 7% depuis 2021, les salaires réels ont chuté de plus de 3%. Il est donc urgent de rattraper le retard en matière de salaires », explique Thomas Bauer, responsable de la politique économique à Travail.Suisse. « Pour surmonter la crise du pouvoir d'achat, Travail.Suisse et ses fédérations exigent des augmentations de salaire significatives allant jusqu'à 4 pour cent ». Les conditions sont bonnes pour cela : l'économie se redresse et la pression sur les prix des entreprises diminue. Il est enfin temps de répercuter les gains de productivité sur les travailleurs et travailleuses.

« Il est inacceptable que les employeurs gardent pour eux les gains de productivité. Les travailleurs et travailleuses les ont élaborés et ont besoin de salaires réels plus élevés pour couvrir l'augmentation du coût de la vie », souligne Yvonne Feri, présidente de Syna. Syna exige donc des augmentations de salaire de 2 à 4 pour cent afin de stabiliser le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses et de lutter contre les inégalités sociales. Outre le renchérissement, l'augmentation des primes d'assurance-maladie et les gains de productivité dans les différentes branches, les revendications salariales de Syna s'orientent également sur l'évolution des salaires des dernières années. Les revendications salariales diffèrent donc selon les branches.

Dans le service public, le personnel continue à être confronté à des défis considérables. Pour la énième fois, le renchérissement n'a pu être compensé par transfair dans aucune branche. Dans l'administration fédérale et à la Poste en particulier, les pertes de salaires réels sont graves et sapent le pouvoir d'achat des collaborateurs et collaboratrices. « Les pertes de salaires réels dans le service public sont inacceptables. C'est pourquoi transfair exige la pleine compensation du renchérissement pour 2025, ainsi que la compensation rétroactive du renchérissement accumulé des années précédentes. Cela donne des revendications salariales entre 2,5 et 4 pour cent », déclare Greta Gysin, présidente de transfair.

Dans l'hôtellerie-restauration, les négociations salariales sont déjà terminées, avec une fois de plus des résultats décevants. Malgré une année 2023 excellente sur le plan économique et des perspectives extrêmement positives pour l'année en cours, les associations patronales ne sont pas prêtes à payer à tout leur personnel un salaire qui leur permette de vivre et à relever les salaires minimaux en conséquence. Roger Lang, responsable de la politique sociale à Hotel & Gastro Union, est clair : « Les négociations sur les salaires minimaux dans l'hôtellerie et la restauration ont échoué. Face à l'attitude intransigeante des associations patronales, les représentations des travailleurs ont maintenant saisi le tribunal arbitral ».

Renseignements

- Thomas Bauer, responsable de la politique économique à 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 du presse du 19 août 2024

« Revendications salariales 2025: besoin urgent de rattrapage »

Comblen le retard salarial – surmonter la crise du pouvoir d'achat

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

La Suisse se trouve dans une crise salariale historique. Même après trois baisses consécutives des salaires réels, aucune reprise ne se dessine. Les salaires réels se situent désormais au niveau de l'année 2014, et ce bien que la productivité accrue ait nettement augmenté la marge de manœuvre de nombreux employeurs pour les augmentations salariales. Alors que pour de nombreux employeurs, l'époque de la hausse des prix est en outre révolue, la situation est justement inverse pour les travailleurs et travailleuses. Le coût de la vie, en particulier le logement et les primes d'assurance-maladie obligatoire, continue d'augmenter fortement. Un renversement de la tendance à l'augmentation du coût de la vie n'est pas en vue. Si les employeurs n'accordent pas d'augmentations salariales significatives, ils abandonnent leurs employés et employées et les privent du salaire qu'ils méritent pour leur travail.

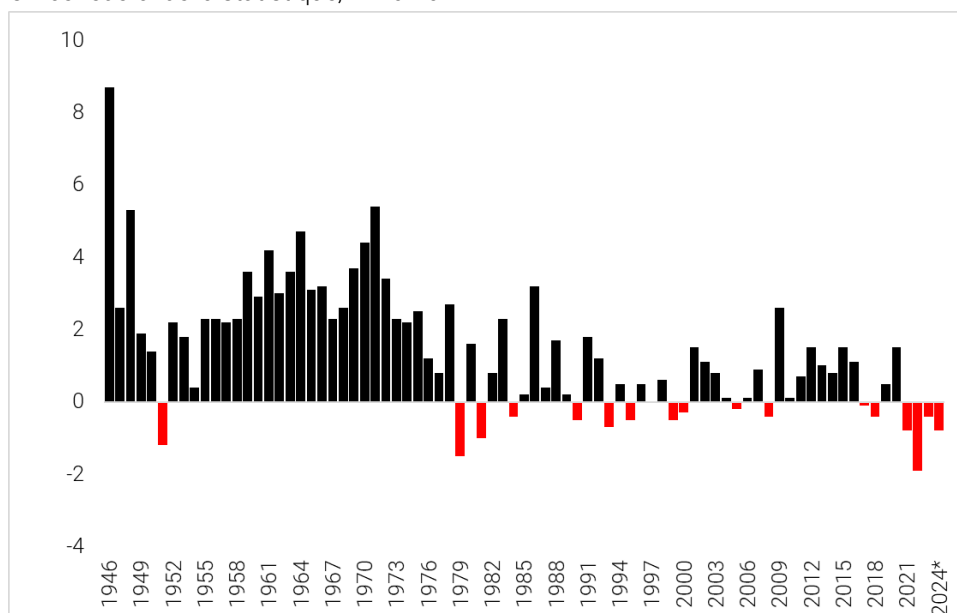
C'est comme si une grande majorité des travailleurs et travailleuses attendait depuis trois bonnes années un train qui ne vient pas. Alors que l'économie a connu une croissance réelle de plus de 7% depuis 2021, les salaires réels ont chuté de plus de 3%. La Suisse se trouve dans une crise historique du pouvoir d'achat, et ce dans une situation où les travailleurs et travailleuses sont confrontés, en plus du renchérissement général, à une augmentation supplémentaire et constante du coût de la vie. Après trois ans, nous n'avons plus de patience. Les salaires réels doivent augmenter clairement cette année pour surmonter progressivement la crise du pouvoir d'achat.

Surmonter la crise historique du pouvoir d'achat

Qu'est-ce que cela signifie, une crise historique du pouvoir d'achat ? Les salaires réels ont baissé trois fois de suite depuis 2021. C'est du jamais vu dans l'après-guerre. Les dernières estimations trimestrielles de l'Office fédéral de la statistique indiquent que les salaires réels pourraient à nouveau baisser cette année.

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

Office fédéral de la statistique, 1946-2024



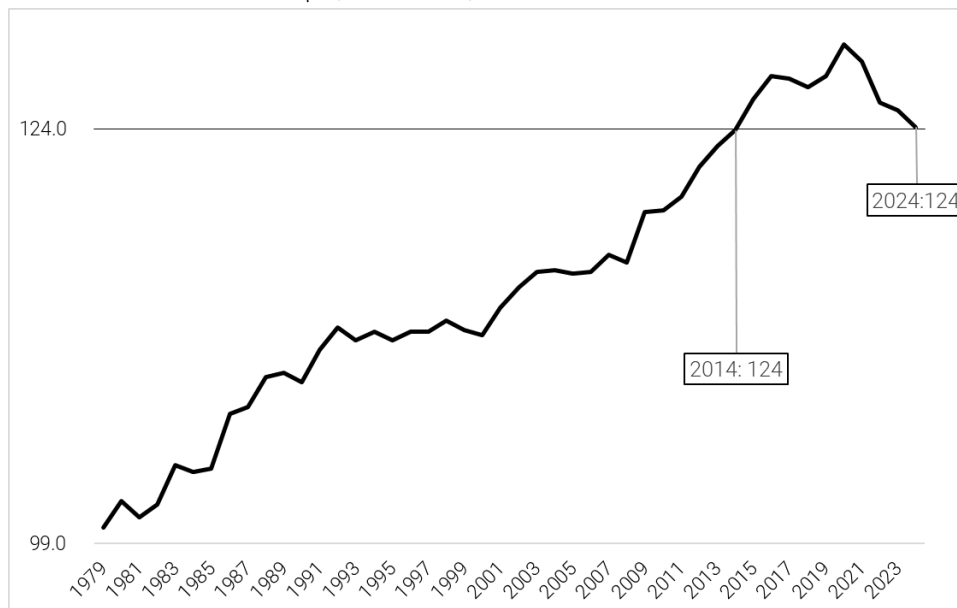
* Estimation trimestrielle de l'Office fédéral de la statistique, prévision d'inflation du Seco

L'année dernière déjà, les salaires réels ont pu être légèrement augmentés exclusivement dans les branches couvertes par des conventions collectives de travail, c'est-à-dire dans le cadre de négociations salariales où les syndicats et les associations professionnelles négocient les salaires avec les employeurs.¹ Malgré cela, le retard salarial reste considérable. Le fait que les salaires réels se situent désormais au niveau de l'année 2014 montre à quel point il est important.

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/conventions-collectives-travail-partenariat-social/negociations-salariales.html>

Évolution historique des salaires réels au cours des 25 dernières années

Office fédéral de la statistique, 1979-2024, indice



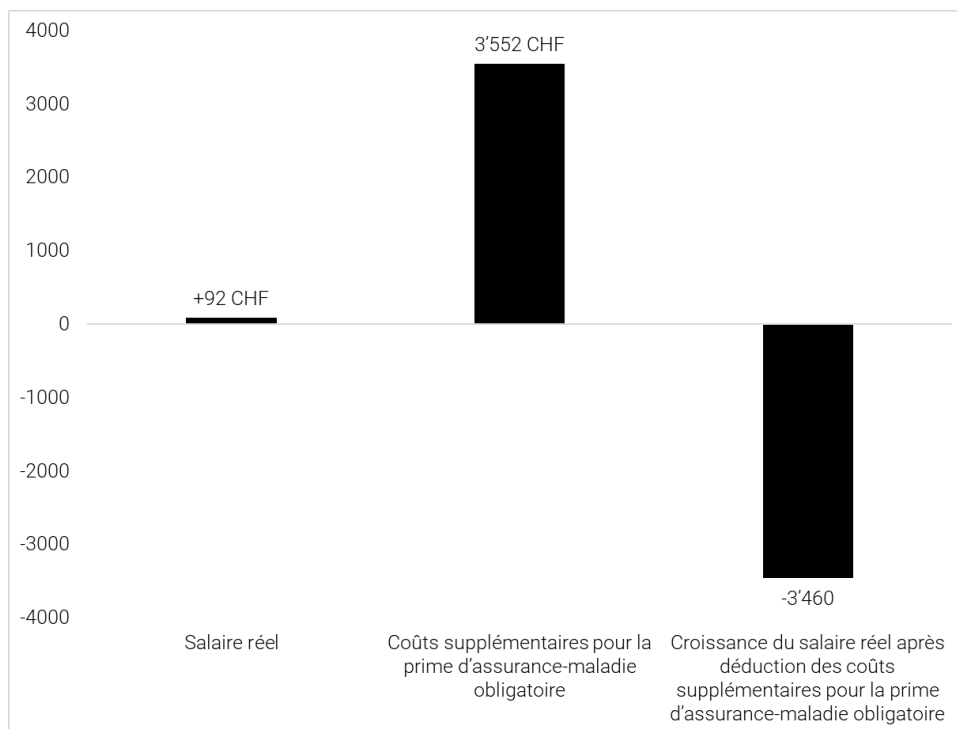
Forte augmentation du coût de la vie pour les travailleurs et travailleuses de la classe moyenne

Des augmentations de salaire réelles sont urgemment nécessaires pour de nombreux travailleurs et travailleuses. En effet, l'augmentation du coût de la vie est nettement supérieure à l'inflation. L'augmentation des primes d'assurance-maladie en est le principal facteur. Un exemple simple d'une jeune famille avec deux enfants et un revenu salarial de 4'900 francs le montre. Un salaire de près de 5'000 francs correspond par exemple au salaire minimum d'un menuisier avec un diplôme professionnel et de l'expérience, d'un cuisinier expérimenté ou d'une assistante en soins et santé communautaire expérimentée. Les salaires minimaux des travailleurs et travailleuses ayant une formation professionnelle dans l'hôtellerie et la restauration ou dans la vente sont en revanche plus bas.

Cette famille a vu son salaire réel augmenter de 92 francs par an depuis 2014, ce qui correspond à la moyenne suisse tous salaires confondus. Son salaire réel a donc pratiquement stagné depuis 2014. En revanche, le coût de la vie n'a pas stagné, notamment les primes d'assurance-maladie. Depuis 2014, celles-ci n'ont cessé d'augmenter pour la famille. En 2024, elles sont supérieures de 3 552 CHF par an à ce qu'elles étaient dix ans auparavant. Malgré une faible augmentation du salaire réel, si l'on tient compte du salaire, de la hausse des prix à la consommation et de la prime d'assurance-maladie, la famille dispose en 2024 de 3'460 francs de moins qu'en 2014. Cela correspond à une perte de revenu disponible de plus de 5%.

Évolution du revenu en tenant compte de la croissance réelle des salaires et des coûts supplémentaires pour l'assurance-maladie obligatoire pour une famille avec un revenu de 4 900 CHF entre 2014 et 2024

Office fédéral de la statistique, Office fédéral de la santé publique, calculs de Travail.Suisse



Cet exemple montre que les familles, mais aussi les individus, ont perdu massivement de leur revenu disponible. Des augmentations de salaire réelles sont donc nécessaires de toute urgence pour que les familles, surtout celles de la classe moyenne, puissent supporter la forte augmentation du coût de la vie.

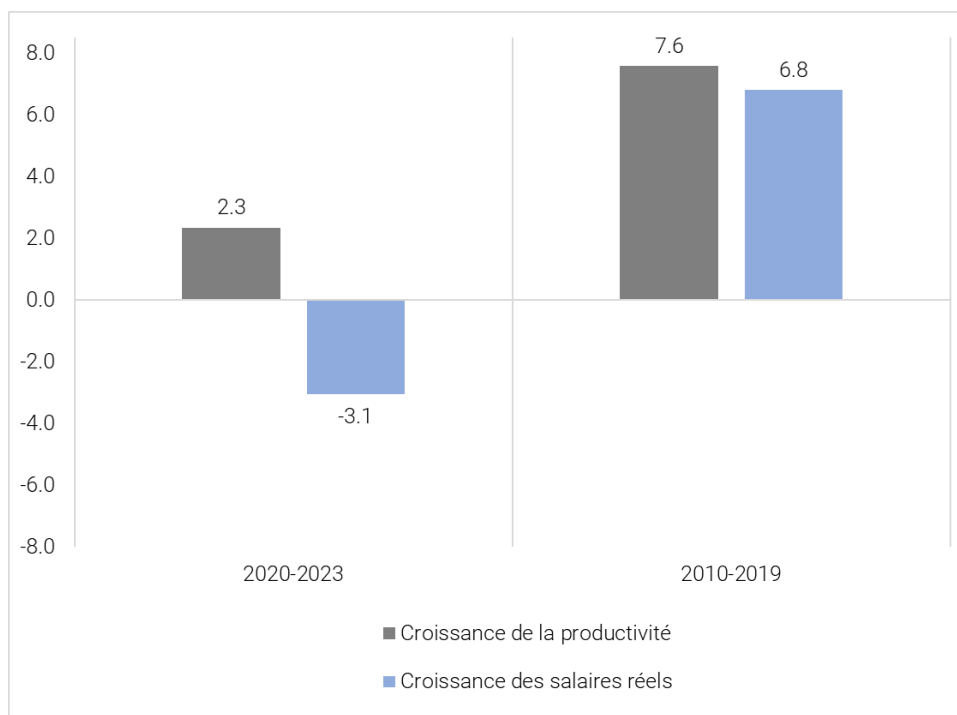
Les gains de productivité ne vont pas aux travailleurs et travailleuses

Les employeurs font souvent valoir qu'il n'y a pas de marge de manœuvre pour les augmentations de salaire réelles. La meilleure façon de mesurer ces marges de manœuvre est de se baser sur les gains de productivité. Elles montrent combien les entreprises en Suisse ont gagné par heure de travail. En cas d'augmentation de la productivité, les employeurs disposent d'une marge de manœuvre correspondante pour des augmentations de salaire réelles. Dans la mesure où ils ne les répercutent pas sur les travailleurs et travailleuses, les employeurs et/ou les actionnaires s'enrichissent. S'ils les répercutent, la répartition reste stable. C'était par exemple à peu près le cas dans la période qui a suivi la crise financière. La productivité a augmenté de 7,6%, les salaires réels de 6,8%.

Il n'y aurait donc pas eu de croissance de la productivité depuis 2021 et il n'aurait pas été possible de créer une marge de manœuvre pour des augmentations de salaire réelles ? Bien sûr que si ! La productivité a augmenté entre 2020 et 2023, et ce de 2,3%. Ces gains de productivité ont-ils été partagés avec les travailleurs et travailleuses ? Non, les salaires réels ont baissé de 3,1% au cours de la même période. De nombreux employeurs ont donc gardé pour eux ce qu'ils avaient gagné en plus. Et ce, bien que les travailleurs et travailleuses aient un besoin urgent d'augmentations de salaire en raison de la forte hausse du coût de la vie. C'est inacceptable.

Évolution de la productivité et des salaires réels

Valeur ajoutée réelle, corrigée de l'impact du sport (Seco) par rapport au volume de travail effectif (OFS, SVOLTA), 1998-2023



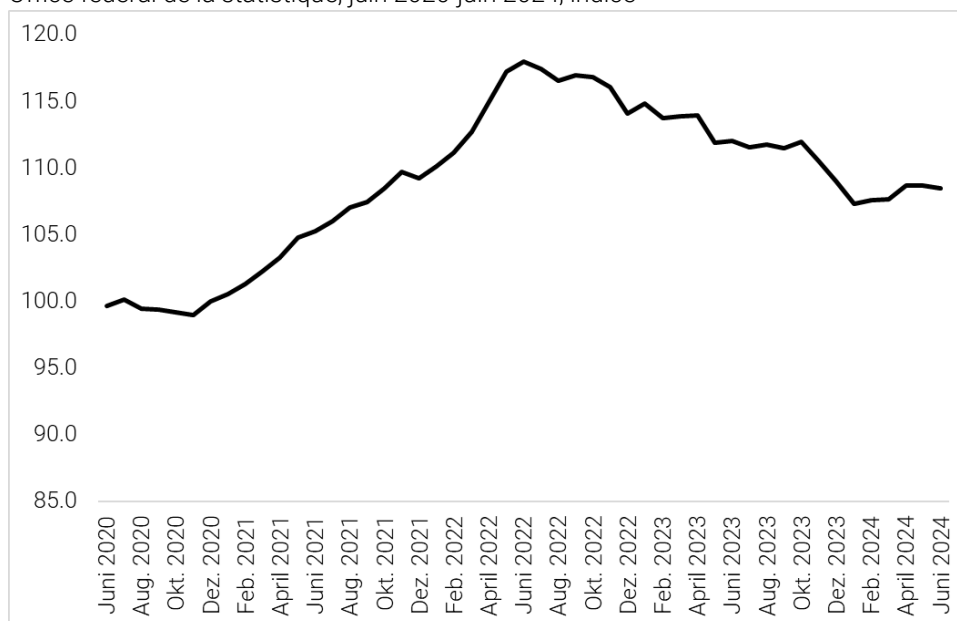
De bonnes conditions pour des augmentations de salaire - une conjoncture en hausse et une pression sur les prix en baisse

Ce n'est pas la seule raison pour laquelle les conditions sont très favorables à des augmentations de salaires réels cette année. Après une phase de faiblesse, l'économie se trouve au début d'une nouvelle reprise conjoncturelle². Parallèlement, la pression sur les prix pour les entreprises a nettement diminué. En particulier, les prix à l'importation de différents biens, qui ont augmenté les coûts de production des entreprises au cours des trois dernières années, ont baissé de manière significative en l'espace d'un an. Cela vaut par exemple pour les sources d'énergie, les produits chimiques, le verre, l'acier et les matières plastiques, jusqu'aux vis ou aux ordinateurs. Pour de nombreux employeurs, l'époque des prix en hausse est donc révolue.

² [Climat conjoncturel suisse \(admin.ch\)](https://www.admin.ch/climat)

Évolution des prix à l'importation

Office fédéral de la statistique, juin 2020-juin 2024, indice



Alors que les employeurs pouvaient encore argumenter les années précédentes que les prix augmenteraient pour tous, cet argument tombe lui aussi de plus en plus. Les prix à l'importation ont chuté de 8% depuis juillet 2022, alors que les prix demandés par les entreprises suisses pour leurs biens ont continué à augmenter légèrement (+0,5%).

Jusqu'à 4% d'augmentation de salaire – possible, important, mérité

Alors que la marge de manœuvre pour les augmentations de salaire augmente chez de nombreux employeurs, elle diminue constamment chez les travailleurs et travailleuses en raison de la hausse continue du coût de la vie. Les employeurs les privent ainsi de la rémunération de leur travail, pourtant si nécessaire et si méritée. Des augmentations de salaire allant jusqu'à 4 pour cent, comme nous le demandons aujourd'hui, permettent donc de faire un premier pas pour surmonter la crise du pouvoir d'achat.

Je passe maintenant le relais à mes collègues pour plus de détails.

Berne, le 19 août 2024

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

Besoin de rattrapage pour les salaires du service public

Le personnel du service public a une nouvelle fois subi une baisse des salaires réels. Alors que les salaires chez les CFF et Swisscom ont pu être partiellement maintenus pour 2024, la perte du pouvoir d'achat s'est aggravée pour une partie du personnel de la Poste et surtout de l'administration fédérale. Cela ne peut plus durer : pour 2025, le syndicat transfair demande la pleine compensation du renchérissement ainsi que la compensation du solde du renchérissement cumulé.

La baisse des salaires réels n'épargne pas le service public en 2024. Une nouvelle fois, aucune branche de transfair n'a pleinement compensé le renchérissement. Il y a néanmoins eu des différences.

Dans le domaine des transports publics, transfair a pu négocier des augmentations durables et acceptables de la masse salariale : chez les CFF et CFF Cargo, les salaires du personnel en progression ont été augmentés de 2 pourcent au total, et un versement unique allant jusqu'à 1000 francs a été accordé. Le renchérissement annuel moyen de 2,1 pourcent en 2023 a ainsi été presque compensé, du moins temporairement, pour de nombreux employé-e-s. Des résultats similaires ont été obtenus dans les autres entreprises ferroviaires. transfair est également satisfait du résultat des négociations chez Swisscom. La masse salariale a pu être augmentée de 1,9 pourcent au total, les salaires les plus bas ayant davantage profité que les plus élevés. En ce qui concerne la Poste, transfair est moins satisfait. L'augmentation de la masse salariale de 1,7 pourcent est comparativement inférieure à la moyenne, même si elle est acceptable compte tenu des circonstances. L'année dernière, les négociations salariales avec l'administration fédérale ont été les plus difficiles, ayant même été suspendues par les syndicats. La masse salariale de seulement 1 pourcent et les paiements uniques insignifiants étaient inacceptables et ont entraîné une nette baisse des salaires réels pour le personnel fédéral.

Le personnel du service public a subi une baisse des salaires réels. Telle est la conclusion des négociations salariales de l'an passé et malheureusement le dénominateur commun de toutes les branches de transfair.

De ce fait, la revendication de transfair pour 2025 est claire : le pouvoir d'achat du personnel du service public doit impérativement être maintenu et les soldes doivent être compensés de manière appropriée !

C'est pourquoi les négociations salariales de cette année dans les branches de transfair se concentrent surtout sur la compensation du renchérissement actuellement prévu par le SECO, soit 1,4 pourcent, et sur le renchérissement cumulé selon les entreprises. On sait par ailleurs que les primes d'assurance-maladie devraient augmenter de 6 pourcent en 2025 (pronostic Comparis). Dans la masse salariale, il faut tenir compte de cette charge supplémentaire qui pèse sur le budget des ménages du personnel du service public.

Les revendications salariales de transfair dans le service public s'élèvent en moyenne à environ 2,5 à 4 pourcent, en tenant compte des facteurs mentionnés.

Conférence de presse revendications salariales 2025
Allocution du syndicat transfair



Pour de plus amples renseignements :

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

Revendications salariales pour 2025

Rattrapage – les salaires doivent augmenter d’au moins 2 à 4% selon les branches

L’économie suisse est stable, la productivité a augmenté dans beaucoup de secteurs et la pénurie de main-d’œuvre qualifiée est toujours aussi prononcée dans bon nombre de professions. Or, malgré cela, les travailleurs et travailleuses ont de moins en moins d’argent. Pour la première fois depuis l’après-guerre, les salaires réels ont même baissé trois fois de suite. Des augmentations de salaire sont donc absolument justifiées. Syna demande une hausse des salaires de 2 à 4% selon les branches.

Yvonne Feri, présidente de Syna

Le texte prononcé fait foi

Généralité

L’économie suisse a connu une forte croissance depuis 2021. Après un bref passage à vide, elle a désormais renoué avec la reprise. Or, les travailleuses et travailleurs sont les grands laissés pour compte de la reprise après la pandémie, puisqu’il se sont considérablement appauvris, malgré une nette augmentation de la productivité. Et l’écart entre la productivité et le pouvoir d’achat ne cesse de se creuser: alors qu’on produit toujours plus, le pouvoir d’achat diminue en raison de l’augmentation du coût de la vie et des primes d’assurance maladie. La seule hausse de ces primes au cours des deux dernières années, par exemple, représente une perte de salaire réel de 1% pour les employé-e-s qui gagnent 5000 francs.

Voilà qui justifie amplement une augmentation des salaires réels. Pour renforcer le pouvoir d’achat, Syna demande non seulement la compensation du renchérissement, mais également des augmentations substantielles des salaires réels. Il s’agit à la fois de compenser l’augmentation du coût de la vie et d’honorer les prestations des travailleuses et travailleurs, qui souvent donnent le meilleur d’eux-mêmes.

Nos revendications salariales tiennent compte de l’inflation, des primes d’assurance maladie et des gains de productivité, mais aussi de l’évolution passée des salaires pour chaque branche. C’est ce qui explique que nos revendications soient différentes selon les branches.

Second-œuvre

Les carnets de commandes restent très bien remplis: les ouvriers et ouvrières ont fort à faire, que ce soit dans le carrelage, la peinture, la menuiserie ou d’autres professions du second-œuvre. La situation économique du secteur est solide. Les chiffres d’affaires ont poursuivi leur progression ces dernières années et les investissements dans le développement des capacités de production se maintiennent à un niveau élevé. Les projections ne prévoient pas de changement dans un avenir proche. Le secteur reste par ailleurs confronté au défi d’une

forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée, aggravée par une perte d'attractivité. Ce facteur, conjugué à l'accroissement simultané de la production, entraîne une pression et un stress considérables au travail.

L'an dernier, les syndicats ont obtenu des résultats très satisfaisants dans le secteur, y compris des augmentations des salaires réels. Les salaires des travailleurs et travailleuses ont ainsi pu être considérablement améliorés. Syna demande cette année encore une pleine compensation du renchérissement et des augmentations des salaires réels pour le second-œuvre. Selon les résultats obtenus lors des négociations de l'an dernier, les augmentations requises se situent entre 2% et 4%.

Syna a donc examiné la situation dans les différentes branches:

Construction en bois

Nous avons obtenu l'an dernier une augmentation générale de 3%, soit également une augmentation des salaires minimaux réels. Les revendications salariales pour l'année 2025 en tiennent compte: nous demandons une augmentation générale d'au moins 2% (renchérissement plus augmentation des salaires réels).

Technique du bâtiment

La grille d'ajustement automatique des salaires à l'inflation (IPC août) négociée dans la nouvelle CCT s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2025. Sur la base de l'indice des prix à la consommation de juillet, cela représentera une augmentation salariale générale de 50 francs par mois et individuelle de 1%.

Échafaudages

Un très bon accord salarial a été conclu l'an dernier, avec une augmentation de 2,25% ou 2,75% selon la classe salariale, ce qui signifie une augmentation des salaires réels. Les revendications salariales pour 2025 ne sont pas encore établies: elles dépendront en grande partie des possibles améliorations de la CCT, en cours de renégociation.

Second-œuvre romand

Un ajustement automatique des salaires au renchérissement a également été réglé dans la CCT du second-œuvre romand, avec en plus, une augmentation de 0,3% des salaires réels par an.

Secteur principal de la construction

«Incompréhensible, irresponsable et dangereux», titrait Syna dans son communiqué de presse du 25 octobre dernier, après l'interruption des négociations salariales par la Société suisse des entrepreneurs (SSE). Contexte: malgré la hausse des prix et des primes d'assurance-maladie, malgré le niveau record atteint par les chiffres d'affaires et la grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui sévit dans la construction, la SSE a exigé un gel des salaires pour le personnel du secteur et a rompu les négociations salariales. Cette année, Syna n'acceptera pas une nouvelle stagnation.

Syna demande une augmentation générale des salaires de 250 francs par mois. Cela correspond, pour le salaire moyen de la CN, à la pleine compensation du renchérissement pour les années 2024 et 2025 et à une augmentation du salaire réel. Les éventuelles augmentations de salaire accordées jusqu'en mai 2024 pourront être prises en compte.

Secteur des services

Santé

La situation reste difficile et tendue. La branche de la santé demeure soumise à une forte pression. Le manque de personnel qualifié, la surcharge de travail et des horaires pénibles continuent de donner du fil à retordre au personnel en 2024. Outre le fait qu'il a été difficile par le passé d'obtenir des augmentations de salaire dans cette branche, les cantons ne débloquent pas d'argent dans les établissements de droit public.

Syna est convaincu que le système de santé constitue un service indispensable, sans lequel la société ne peut pas fonctionner, et par conséquent d'importance systémique. Les salaires de la branche, qui n'ont guère augmenté depuis la pandémie, restent structurellement trop bas: aucune autre branche n'accuse un retard salarial aussi important. En outre, la pénibilité du travail ne permet guère un emploi à 100%, ce qui influe directement sur le revenu mensuel.

«Aux grands maux les grands remèdes»: pour stopper l'exode du personnel soignant, il faut de fortes augmentations des salaires et contraindre tous les hôpitaux et autres institutions médicales à conclure des conventions collectives de travail. La proposition édulcorée de mise en œuvre de l'initiative sur les soins n'améliorera guère les conditions de travail.

Des succès ont néanmoins été obtenus dans les négociations en Suisse romande: les conventions collectives de travail des hôpitaux prévoient un ajustement automatique des salaires à l'inflation. Mais dans le reste de la Suisse, la situation reste inchangée.

Syna demande donc une compensation de 1,5% du renchérissement dans toute la branche plus une augmentation générale des salaires réels de 2% à 4%, selon le retard salarial accumulé.

Commerce de détail

L'an dernier, Syna a demandé pour le commerce de détail une compensation du renchérissement qui a été partiellement accordée, avec par exemple une augmentation salariale de 2,2% chez Coop. Mais si l'on considère l'ensemble de la branche, le retard salarial est considérable. Il n'existe par ailleurs toujours pas de convention collective de travail de portée générale pour le commerce de détail. Ce serait cependant la seule possibilité pour les syndicats de négocier les salaires pour l'ensemble du personnel de la branche.

Dans le cadre des négociations salariales avec Coop, Syna demande une augmentation générale des salaires de 200 francs et un relèvement des salaires minimaux et de référence de 200 francs. Pour l'ensemble du commerce de détail, Syna demande des augmentations de salaire d'au moins 2,5%.

Coiffure

La nouvelle CCT est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Elle prévoit une augmentation significative des salaires minimaux sur quatre ans. L'évolution individuelle du salaire d'une coiffeuse ou d'un coiffeur peut atteindre 20% d'augmentation en quatre ans. En outre, les parties contractantes mèneront des négociations salariales annuelles.

Industrie

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

Bien que la situation économique reste certes difficile dans la branche, la productivité s'est fortement accrue, notamment grâce à des processus plus efficaces et à de nouveaux développements techniques. Cela a par exemple apporté une amélioration des méthodes de production de l'acier. Globalement, les capacités de production ont augmenté de 7,8 %.

Compte tenu de ces importants gains de productivité et de la hausse des prix, de nombreuses branches de l'industrie accusent un fort retard en matière de salaires. Il s'agit à présent de le rattraper et de rétablir le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses. Syna demande par conséquent, pour 2025, des augmentations salariales de 2% dans l'industrie MEM et dans l'industrie chimique et pharmaceutique, et 2 à 3% supplémentaires pour rattraper les pertes de salaires réels depuis 2020. Au total, les augmentations atteindraient donc 4 à 5%.

Bilan

Au cours des trois dernières années, les entreprises ont engrangé de beaux profits. L'emploi a fortement augmenté et de nombreuses patrons cherchent désespérément du personnel. Les travailleurs triment toujours aussi dur, mais durant cette même période, ils ont pour leur part perdu du pouvoir d'achat au lieu d'en gagner. Après trois ans de reprise, une famille ordinaire a aujourd'hui nettement moins d'argent qu'avant. C'est inadmissible. Il est temps de rattraper le retard salarial et de rétablir le pouvoir d'achat des employé-e-s. Les travailleurs et travailleuses n'acceptent plus de renoncer à des augmentations de salaire nécessaires et de surcroît tout à fait méritées.

Informations complémentaires:

Yvonne Feri, présidente, yvonne.feri@syna.ch, 079 781 20 43

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

Texte du discours de la conférence de presse TravailSuisse

Échec des négociations sur le salaire minimum dans l'hôtellerie-restauration – les associations de travailleurs saisissent le tribunal arbitral

Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, les négociations relatives à l'adaptation des salaires minimaux se déroulent entre avril et juin. Malgré une année 2023 excellente sur le plan économique et des perspectives extrêmement positives pour 2024, les organisations d'employeurs ne sont pas prêtes à relever les salaires minimaux à un niveau équitable. Les négociations se sont donc soldées par un échec. Nous saisissons le tribunal arbitral.

2023 a été une année record pour la branche : jamais l'hôtellerie suisse n'avait enregistré un nombre de nuitées aussi élevé. Selon le Centre de recherches conjoncturelles, les établissements d'hôtellerie-restauration aussi sont optimistes : plus d'une entreprise sur trois enregistre une augmentation de la demande par rapport au même trimestre de l'année précédente, et 40% des entreprises signalent une progression du volume des ventes au cours de la même période. Dans l'hôtellerie-restauration, la situation des affaires est jugée majoritairement satisfaisante ou réjouissante : près de la moitié des entreprises se disent satisfaites. Environ 29% des établissements jugent la situation bonne, seulement 21% d'entre eux la considèrent mauvaise. L'emploi continue de progresser et de nouveaux postes sont créés. L'hôtellerie-restauration se porte très bien sur le plan économique, elle a retrouvé depuis longtemps le niveau d'avant la pandémie.

Le premier semestre 2024 a également été positif, et les prévisions pour le second semestre 2024 sont excellentes. Plus de la moitié des entreprises d'hôtellerie-restauration tablent sur des prix de vente stables, tandis que 41,1% d'entre elles prévoient une augmentation. La plupart des établissements d'hébergement s'attendent à une hausse de la demande. Globalement, la branche porte un regard positif sur les six prochains mois : 34,6% des établissements tablent sur une progression des activités, seuls 13,2% sur une dégradation. Tout semble indiquer que le record de l'année 2023 sera battu en 2024.

Mais tout le monde ne profite pas de cette situation positive : de nombreux employé/es se situent au niveau du salaire minimum. Or, celui-ci, d'un montant de 3'666.00 CHF sur 13 mois, est très bas. En outre, de nombreux employés sont confrontés à une baisse de leur pouvoir d'achat depuis plusieurs années. Le renchérissement des primes d'assurance maladie et les augmentations des loyers sont un problème dans toute la Suisse. Selon l'Office fédéral de la Statistique, les salaires réels diminuent de manière constante depuis 2017 dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Certes, un ajustement des salaires minimum par rapport à l'inflation a été obtenu ces dernières années. Cependant, les personnes qui perçoivent plus que le salaire minimum n'ont en général bénéficié d'aucune augmentation, alors même que les employeurs se plaignent haut et fort du manque de personnel qualifié.

Malgré la situation positive de l'économie, malgré la pénurie de personnel, le manque de relève et les problèmes d'attractivité et d'image dans l'hôtellerie-restauration, les organisations d'employeurs, au premier rang desquelles GastroSuisse, ne sont pas prêtes à verser à tous les salarié/es de la branche un salaire suffisant pour vivre et à relever en conséquence les salaires minimaux. Avec l'échec des négociations sur le minimum salarial, les organisations d'employeurs ont perdu une nouvelle fois l'occasion de lancer un signal positif aux employé/es ainsi qu'à la relève. En juin 2022, GastroSuisse,

dans son « plan en 5 points contre la pénurie de personnel qualifié », évoquait le développement de modèles de rémunération modernes. Ce qui ne s'est pas encore traduit dans les faits.

Compte tenu de ce refus de compromis, le tribunal arbitral est désormais saisi pour fixer les salaires minimaux dans l'hôtellerie-restauration suisse.

Informations complémentaires :

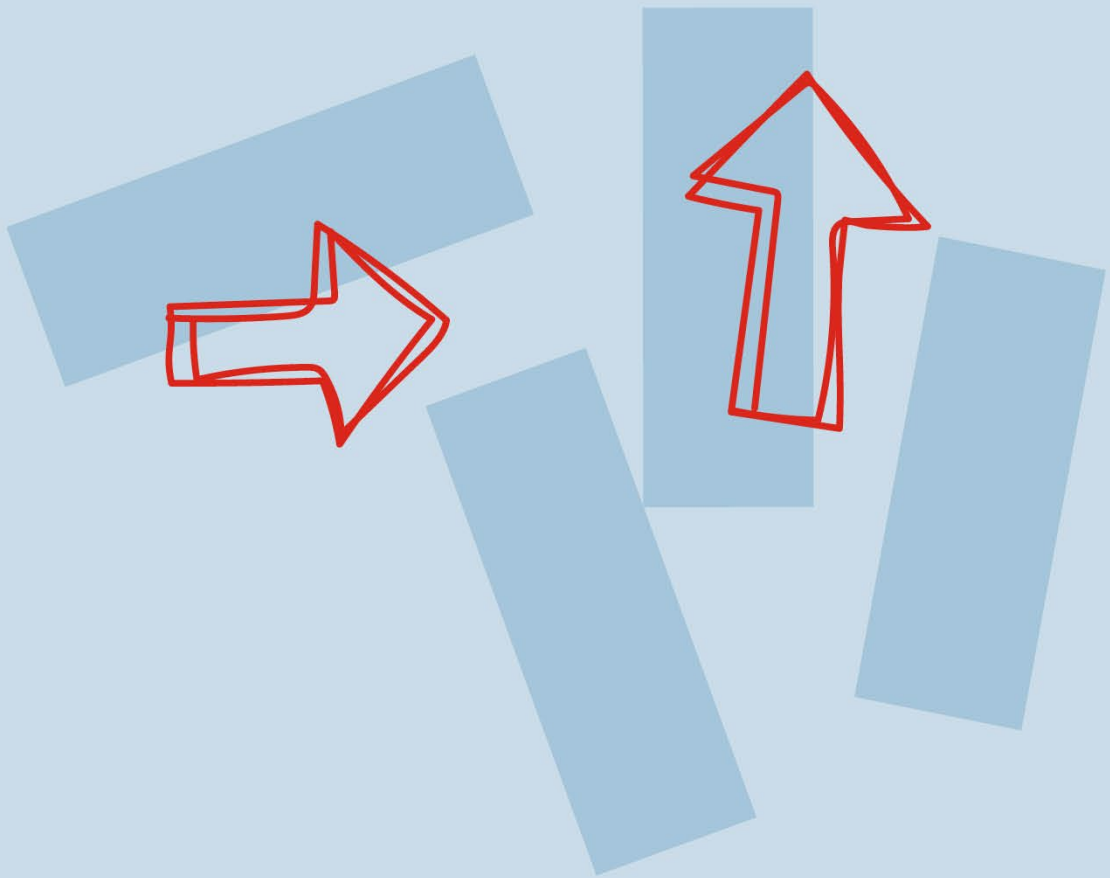
Roger Lang, tél. 041 418 22 38 ; 079 716 79 64

Responsable droit – politique sociale - campagnes Hotel & Gastro Union

roger.lang@hotelgastrounion.ch

Analyse des revendications salariales

La crise du pouvoir d'achat n'est pas terminée. Le retard pris par les salaires doit être comblé



19 août 2024

Contenu

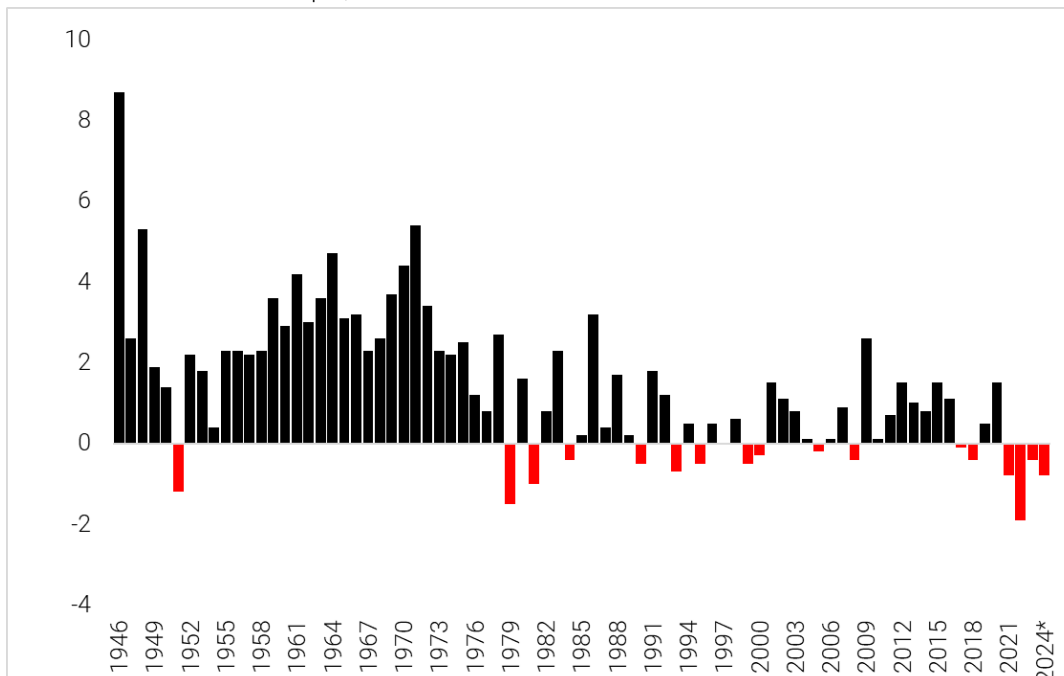
| | | |
|---|---|----|
| 1 | La crise historique du pouvoir d'achat se poursuit | 1 |
| 2 | Croissance plus faible des prix à la consommation – forte hausse continue du coût de la vie | 3 |
| 3 | Les entreprises n'ont-elles rien gagné ? – Productivité croissante | 7 |
| 4 | L'époque des prix en hausse est révolue pour de nombreux employeurs – mais pas pour les travailleurs et travailleuses | 10 |

1 La crise historique du pouvoir d'achat se poursuit

La Suisse se trouve dans une crise historique du pouvoir d'achat. Dans les années 2021-2023, les salaires réels ont baissé trois fois de suite pour la première fois depuis l'après-guerre. La première estimation trimestrielle de l'Office fédéral de la statistique pour l'année 2024 indique en outre une croissance des salaires de 0,6% en termes nominaux. Avec un taux d'inflation prévu de 1,4% (Seco), cela correspondrait au quatrième recul consécutif des salaires réels.

Evolution historique des salaires réels – croissance par rapport à l'année précédente

Office fédéral de la statistique, 1946-2024

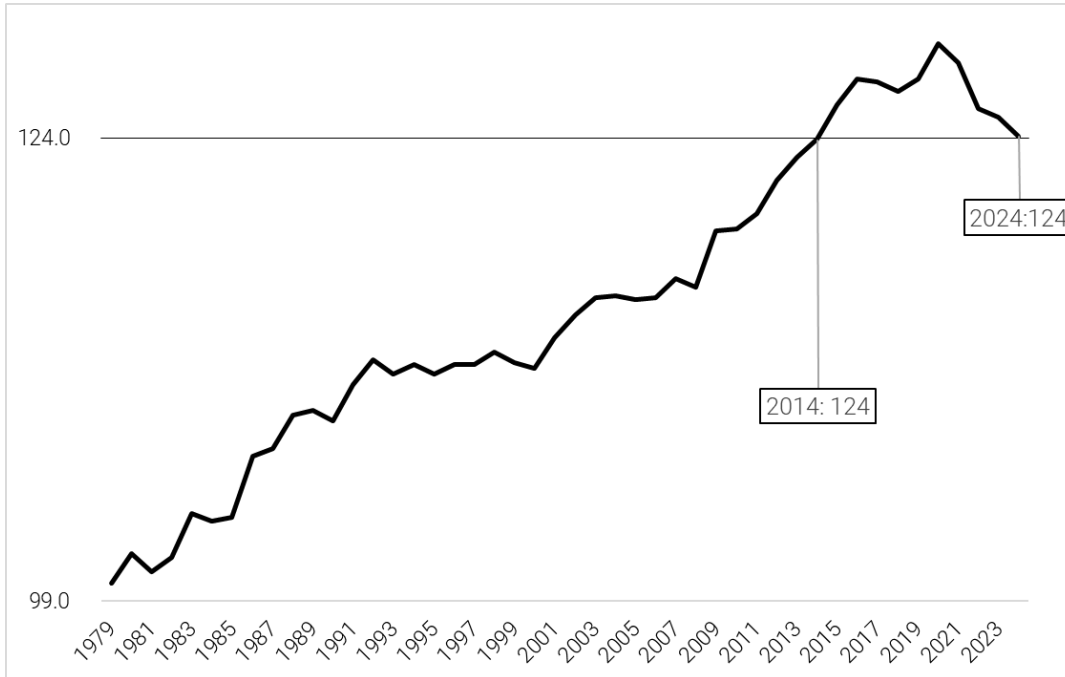


*Estimation trimestrielle de l'Office fédéral de la statistique, prévision d'inflation du Seco

La crise persistante du pouvoir d'achat fait que les salaires réels se situent cette année à peu près au même niveau qu'en 2014.

Evolution historique des salaires réels – 25 dernières années

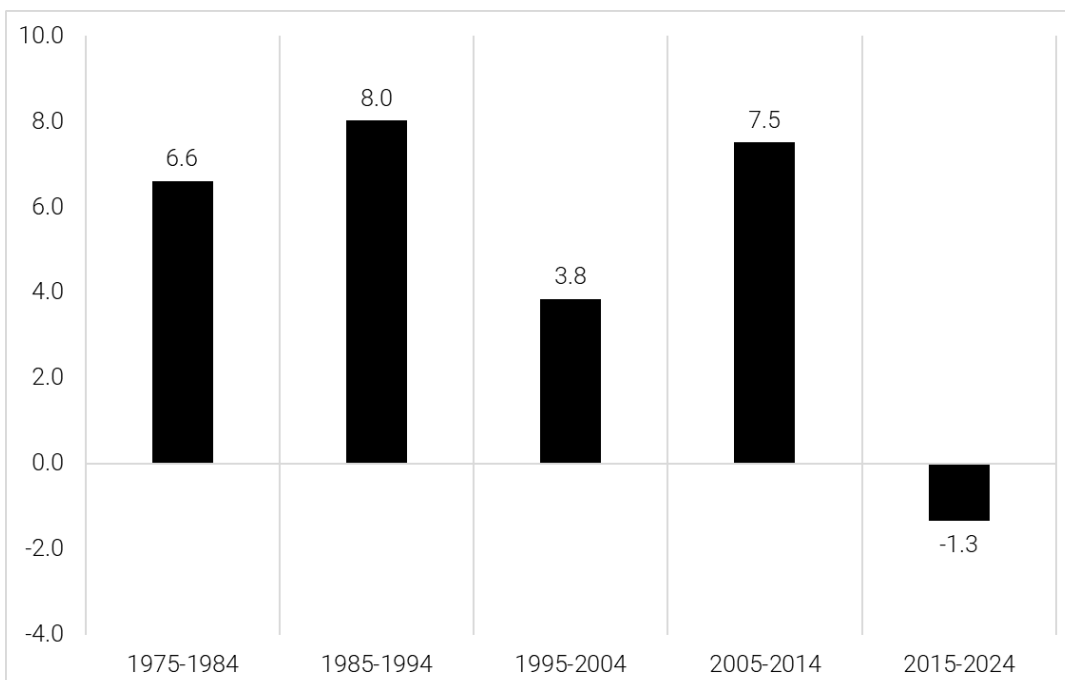
Office fédéral de la statistique, 1979-2024, indice



Même en tenant compte de périodes plus longues, le recul actuel des salaires réels n'est comparable à aucune période depuis 1975.

Évolution historique des salaires réels sur 10 ans

Office fédéral de la statistique, 1975-2024, croissance en %.

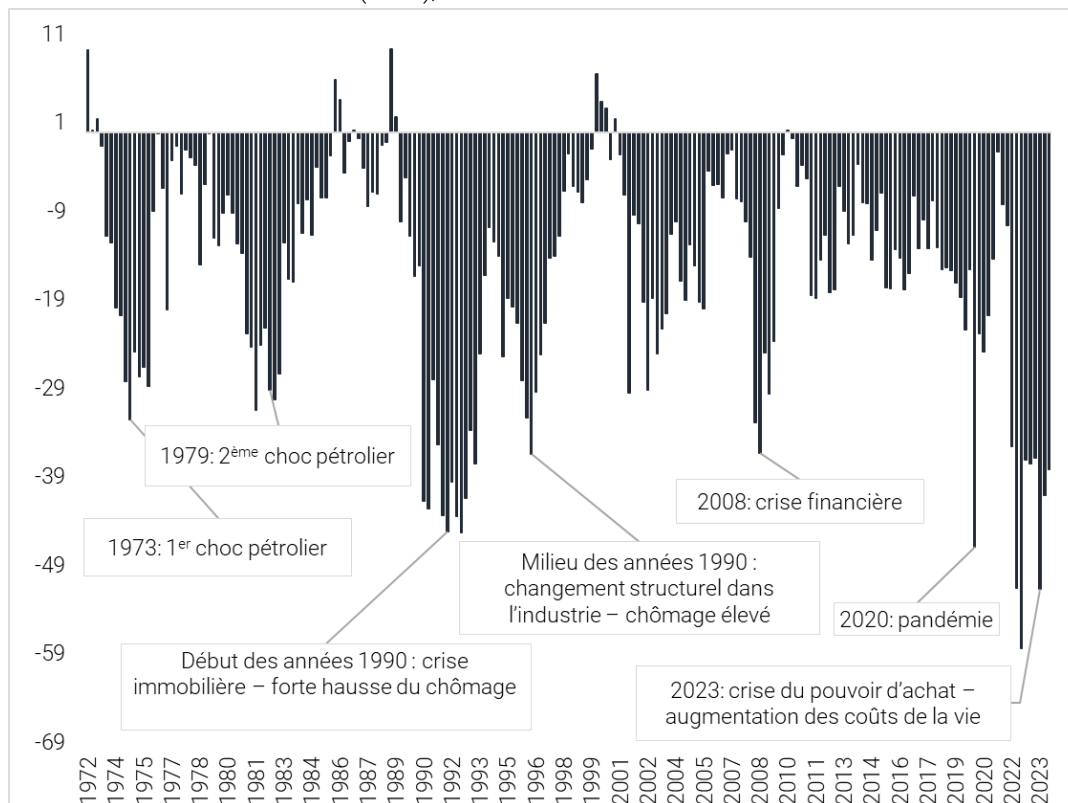


C'est surprenant si l'on considère que la Suisse a connu depuis les années 1970- des phases de taux d'inflation nettement plus élevés et de chômage important.

L'évolution du climat de consommation illustre la profondeur et la persistance de la crise du pouvoir d'achat depuis 2021.

Climat de consommation

Secrétariat d'État à l'économie (Seco), 4e trimestre 1972-3e trimestre 2024

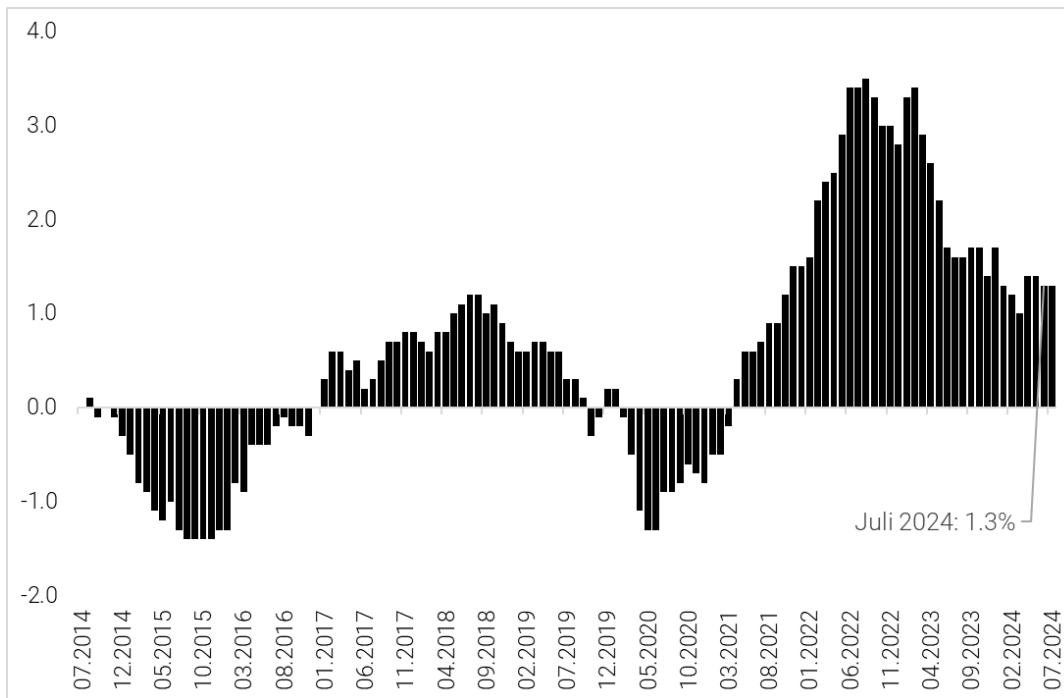


2 Croissance plus faible des prix à la consommation – forte hausse continue du coût de la vie

En 2022 et 2023 surtout, l'évolution des salaires a parfois été marquée par une forte hausse des prix à la consommation. Cette croissance des prix s'est nettement réduite. Ces derniers mois, la hausse persistante des prix à la consommation s'expliquait principalement par la forte augmentation des loyers. Cette année et l'année prochaine, il faut s'attendre à des taux d'inflation de 1,5 % (2024) et légèrement supérieurs à 1 % (2025).

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

Office fédéral de la statistique (IPC), juillet 2014-juillet 2024, variation en %.



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 reflétées dans les prix à la consommation. Les exemples suivants montrent que les augmentations minimales des salaires réels depuis 2014 sont loin d'être suffisantes pour payer les primes plus élevées de l'assurance-maladie obligatoire.

Exemple : familles avec un revenu de 4 900 francs suisses

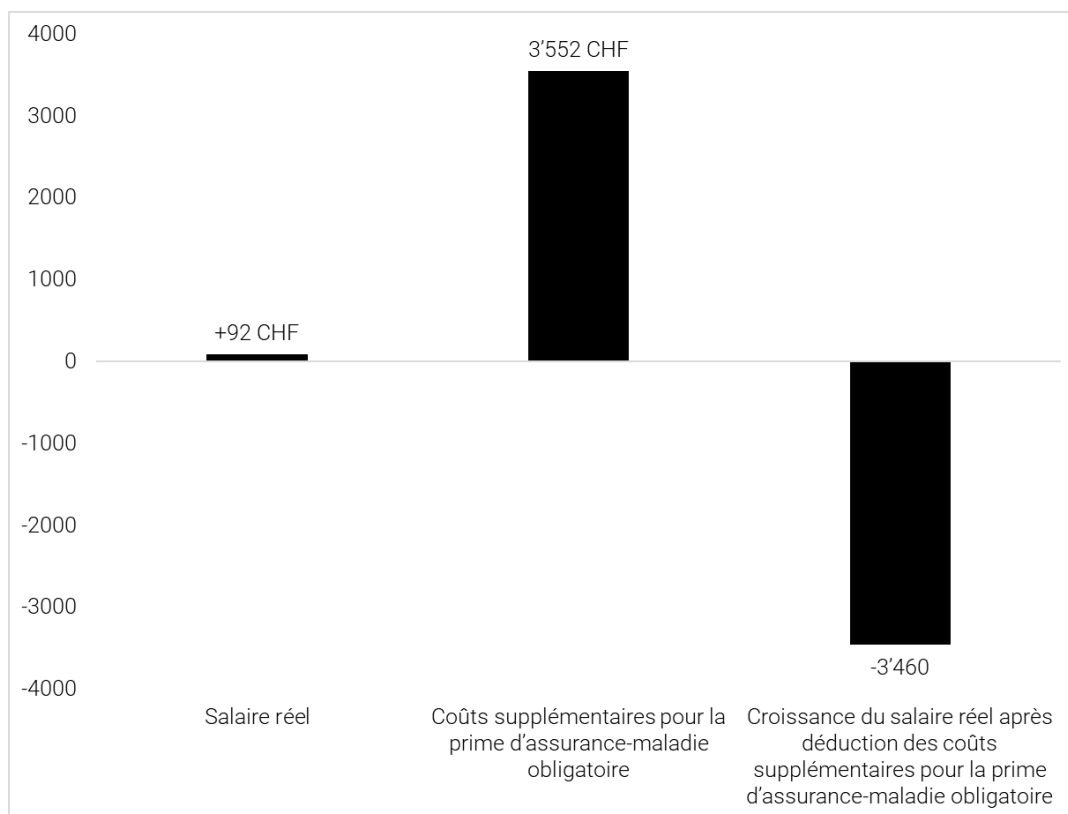
Le salaire de la famille Schmid était de 4 900 francs en 2014 et a augmenté jusqu'en 2024 pour atteindre 4 907 francs par mois. Cela correspond à l'augmentation moyenne du salaire réel. L'augmentation réelle du salaire entre 2014 et 2024 est donc de 92 francs par an.

En 2014, les primes de l'assurance-maladie obligatoire pour une famille de quatre personnes – deux adultes, deux enfants – s'élevaient à 781 francs par mois ou 9 372 francs par an. En 2024, ces coûts sont de 1 077 francs par mois ou 12 924 francs par an. Cela correspond à une augmentation des coûts de la prime d'assurance-maladie de 3 552 francs. Le niveau et l'augmentation correspondent à la moyenne suisse.

Comme le salaire réel a augmenté de 92 francs durant la même période, le revenu disponible de la famille – en tenant compte du salaire réel et des primes d'assurance-maladie – a diminué de 3 460 francs par an entre 2014 et 2024.

Évolution du revenu en tenant compte de la croissance réelle des salaires et des coûts supplémentaires pour l'assurance-maladie obligatoire pour une famille avec un revenu de 4 900 CHF entre 2014 et 2024

Office fédéral de la statistique, Office fédéral de la santé publique, calculs de Travail.Suisse



Exemple : familles avec un revenu de 8 000 francs suisses

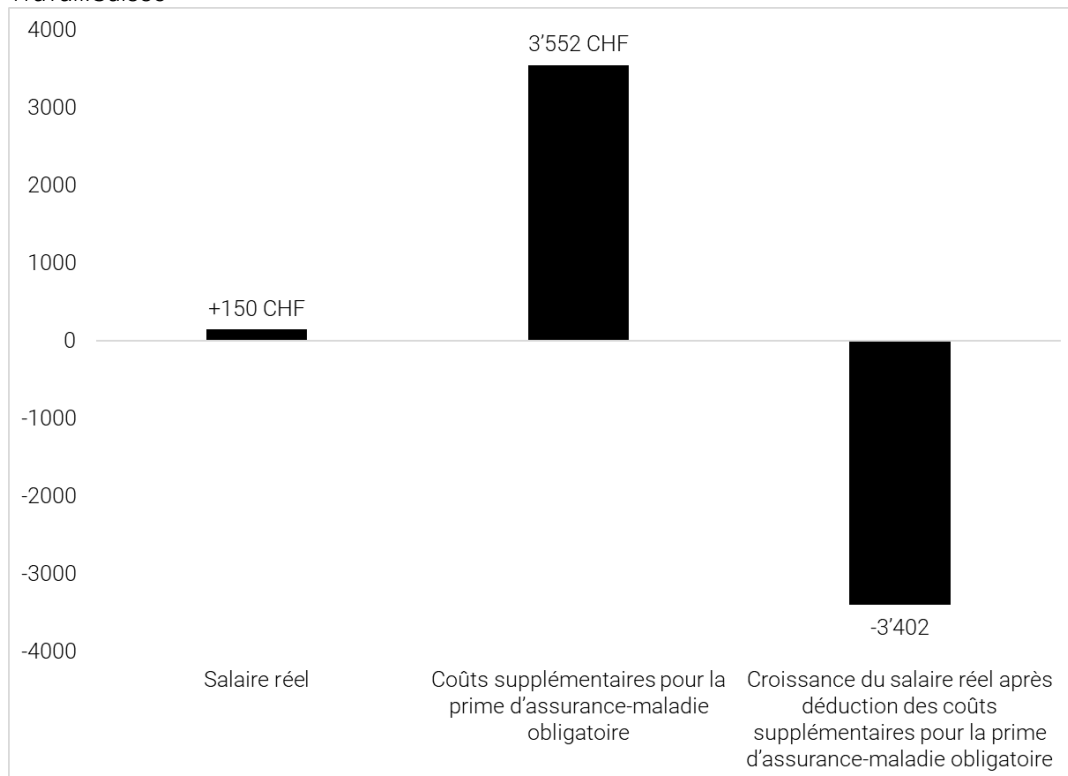
Le revenu salarial de la famille Meier était de 8 000 francs en 2014 et a augmenté jusqu'à 8 012 francs par mois en 2024. Cela correspond à l'augmentation moyenne du salaire réel. L'augmentation réelle du salaire est donc de 150 francs par an entre 2014 et 2024.

Les primes pour la caisse maladie obligatoire s'élevaient à 781 francs par mois ou 9 372 francs par an pour une famille de quatre personnes – deux adultes, deux enfants – en 2014. En 2024, ces coûts sont de 1 077 francs par mois ou 12 924 francs par an. Cela correspond à une augmentation des coûts de la prime d'assurance-maladie de 3 552 francs. Le montant et l'augmentation correspondent à la moyenne suisse.

Comme le salaire réel a augmenté de 150 francs durant la même période, le revenu disponible de la famille – en tenant compte du salaire réel et des primes d'assurance maladie – a diminué de 3 402 francs par an entre 2014 et 2024.

Évolution du revenu en tenant compte de la croissance réelle des salaires et des coûts supplémentaires pour l'assurance-maladie obligatoire pour une famille avec un revenu de 8 000 CHF entre 2014 et 2024

Office fédéral de la statistique, Office fédéral de la santé publique, calculs de Travail.Suisse



Exemple : personne seule avec un revenu de 4 900 francs suisses

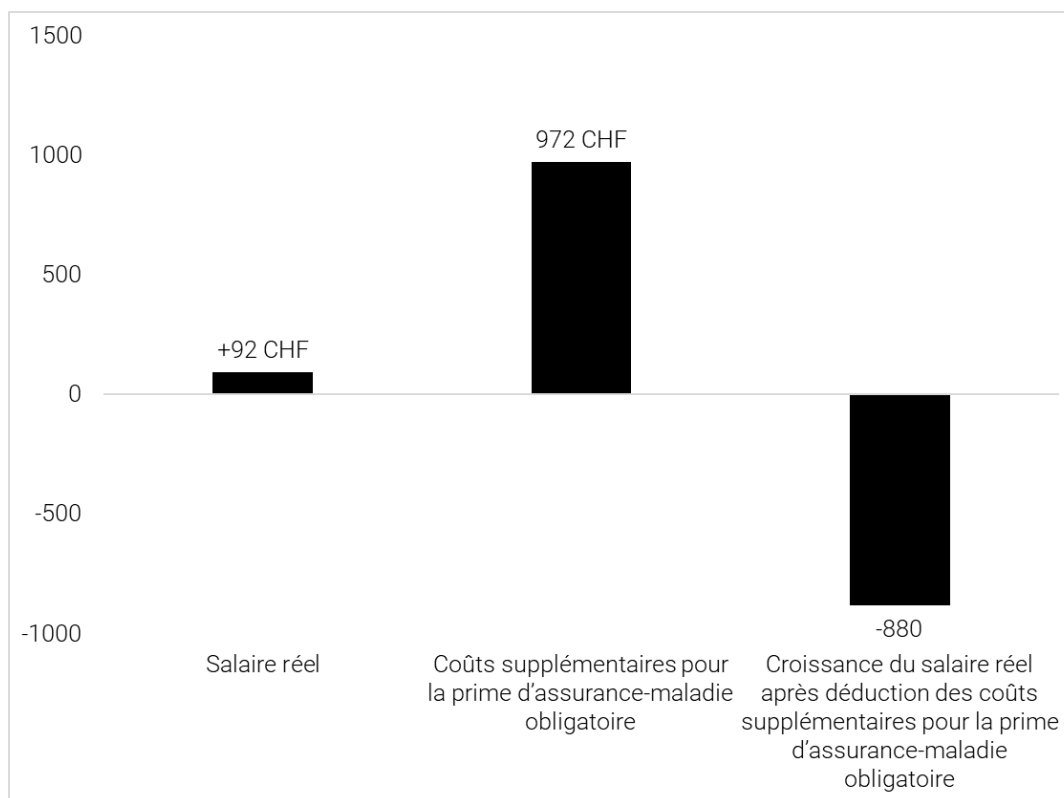
Le salaire de Daniel Müller s'élève à 4 900 francs en 2014 et augmentera jusqu'à 4 907 francs par mois en 2024. Cela correspond à l'augmentation de salaire de la moyenne suisse. Calculée sur le salaire annuel, l'augmentation réelle est de 92 francs. L'augmentation réelle des salaires correspond donc à la moyenne suisse.

En 2014, la prime de l'assurance-maladie obligatoire pour une personne seule en Suisse était en moyenne de 311 francs par mois, soit 3 732 francs par an. En 2024, ce coût sera de 392 francs, soit 4 704 francs par an. Cela correspond à une augmentation des coûts de la prime d'assurance-maladie de 972 francs par an. Le montant et l'augmentation se situent donc dans la moyenne suisse.

Comme le salaire réel a augmenté de 92 francs durant la même période, le revenu disponible – en tenant compte du salaire réel et des primes d'assurance-maladie – a diminué de 880 francs par an.

Évolution des revenus en tenant compte de la croissance des salaires réels et des coûts supplémentaires pour l'assurance-maladie obligatoire, personne seule avec un revenu de 4900 par an entre 2014 et 2024

Office fédéral de la statistique, Office fédéral de la santé publique, calculs de Travail.Suisse



Des augmentations de salaire réelles plus élevées pour les travailleurs et travailleuses sont donc urgentement nécessaires, ne serait-ce que pour pouvoir payer les coûts de l'assurance de base obligatoire qui ont fortement augmenté.

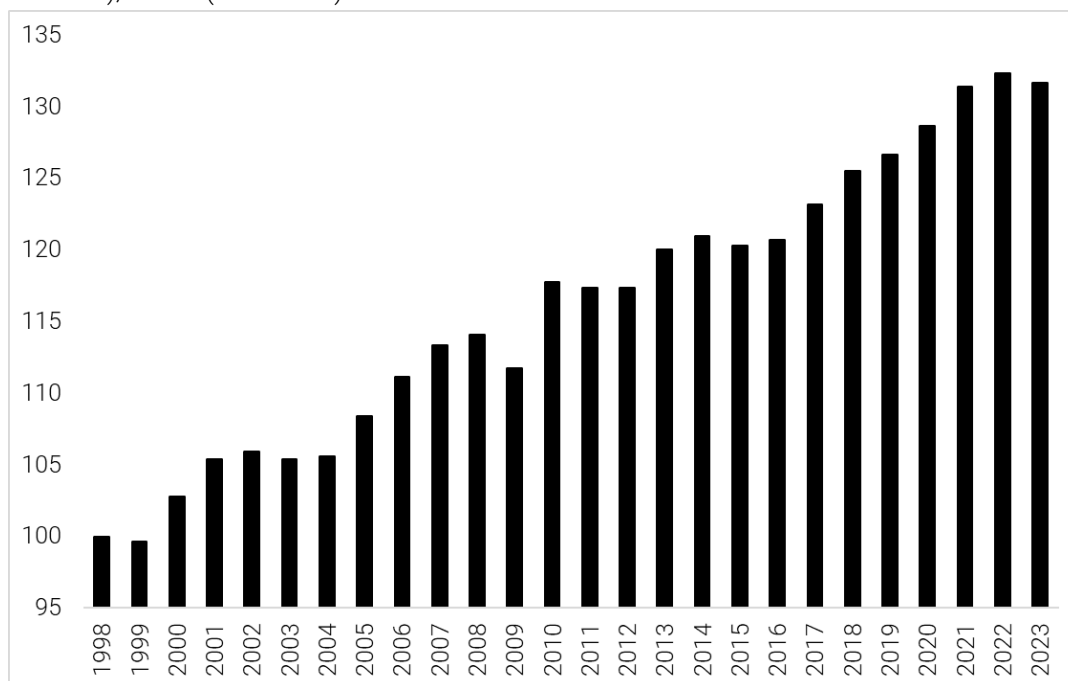
3 Les entreprises n'ont-elles rien gagné ? – Productivité croissante

Des salaires réels plus élevés exigent, du point de vue économique, une productivité croissante ou une redistribution des bénéfices des entreprises vers les salaires. La question se pose donc de savoir si la productivité croissante de ces dernières années a permis de dégager une marge de manœuvre pour des augmentations de salaires sans redistribution.

C'est effectivement le cas. La productivité, c'est-à-dire la valeur ajoutée réelle par heure travaillée, n'a cessé d'augmenter depuis 1998, à l'exception de quelques baisses. Au cours des 25 dernières années, la croissance annuelle de la productivité a été en moyenne légèrement supérieure à 1% par an.

Évolution de la productivité 1998-2023

Valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume de travail effectif (OFS, SVOLTA), indice (1998=100)

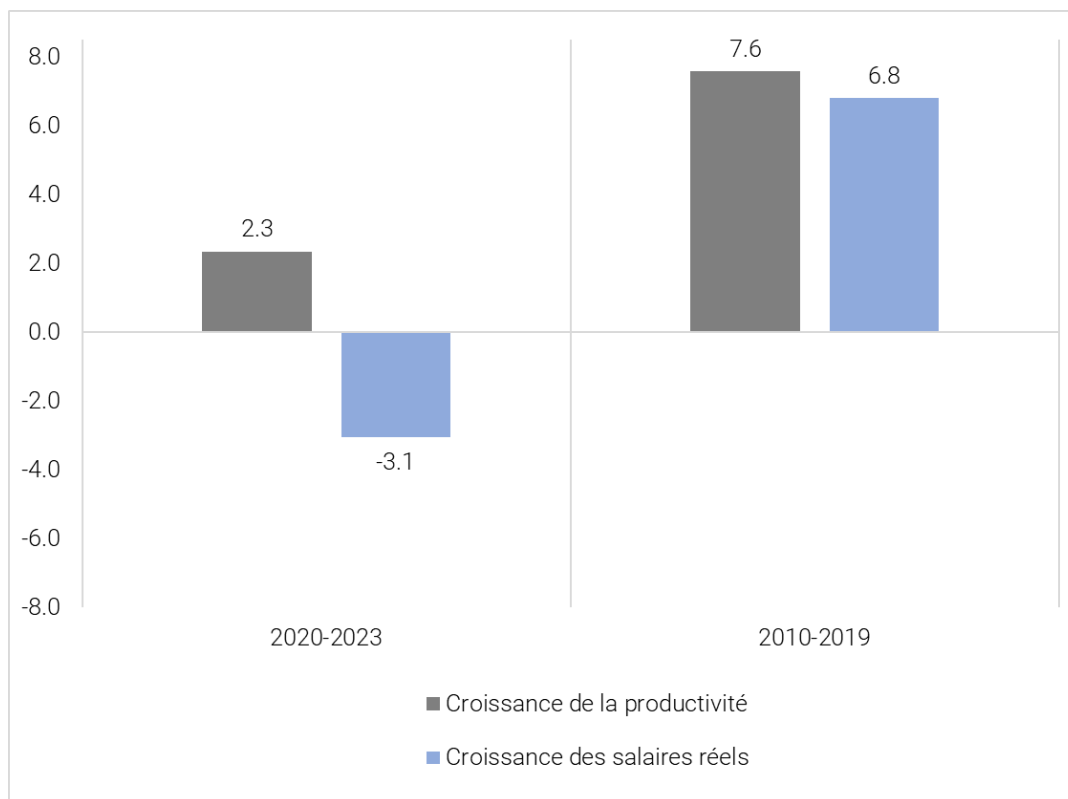


Ainsi, depuis 1998, des marges de manœuvre pour des augmentations de salaire réelles ont été créées de manière constante. Mais ont-elles été utilisées ?

Alors que les salaires réels et la productivité ont évolué en grande partie au même rythme après la crise financière, la situation est différente entre 2020 et 2023. Malgré la croissance de la productivité, les salaires réels ont nettement baissé. Cela montre que les salaires réels ont baissé malgré la marge de manœuvre dont disposent les employeurs.

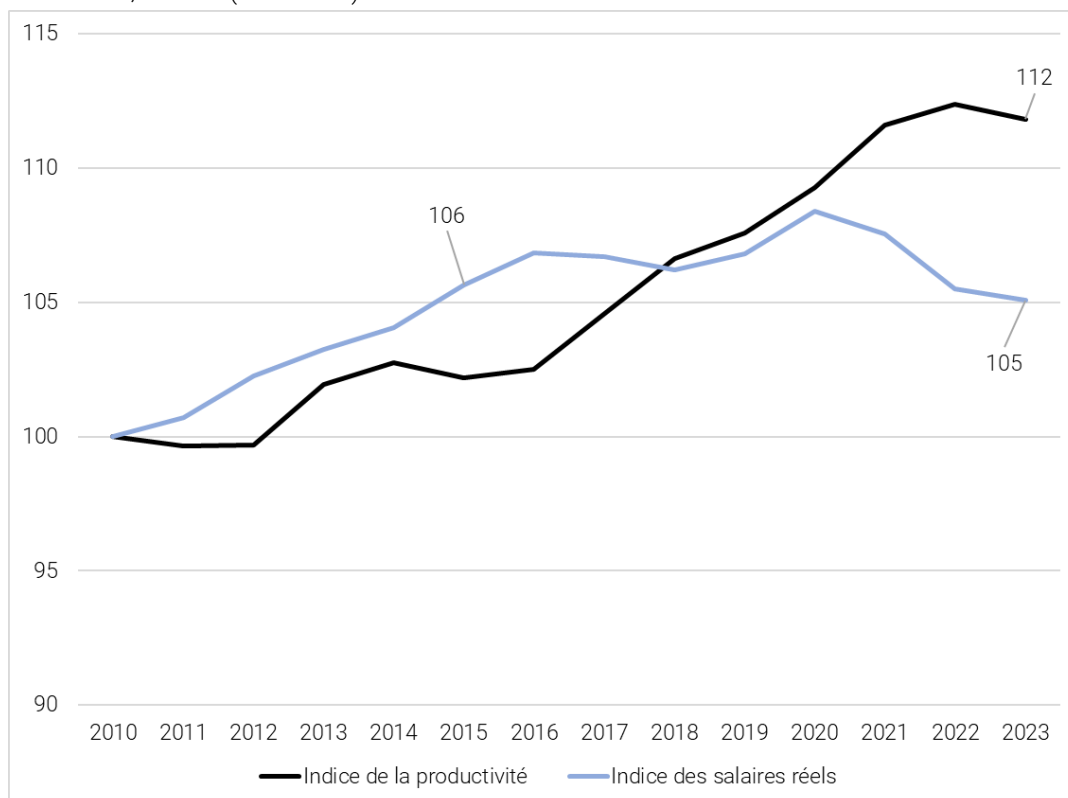
Évolution de la productivité et des salaires réels

Valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume de travail effectif (OFS, SVOLTA), 1998-2023



Productivité et salaires réels

Valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume de travail effectif (OFS, SVOLTA), 2010-2023, indices (2010=100)

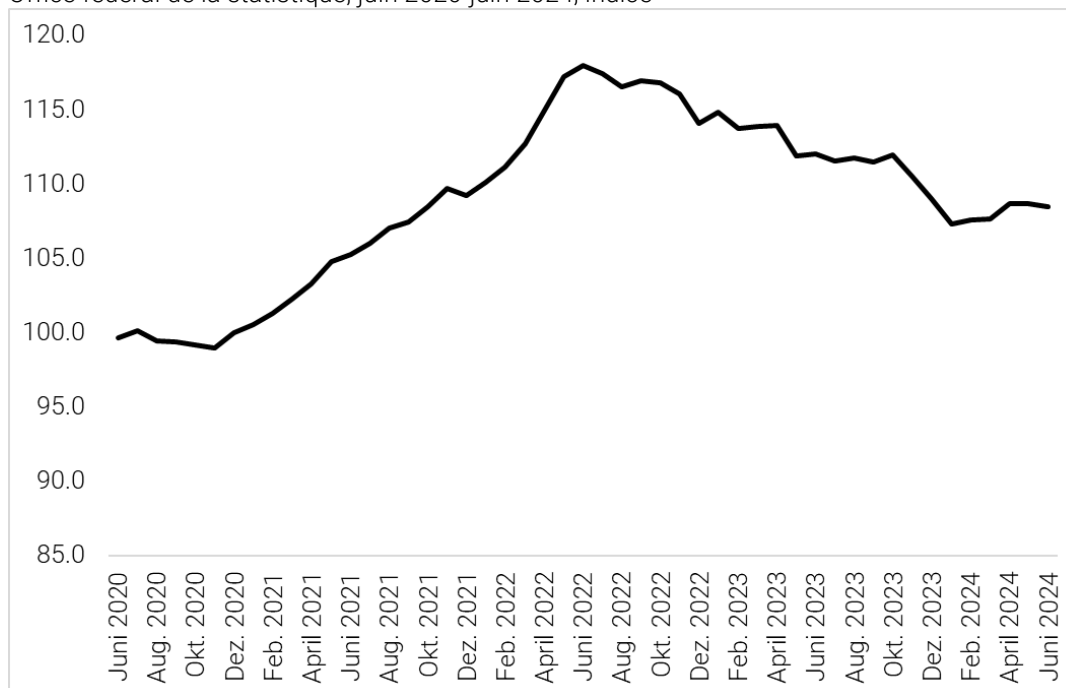


4 L'époque des prix en hausse est révolue pour de nombreux employeurs – mais pas pour les travailleurs et travailleuses

Mais la marge de manœuvre des employeurs augmente également pour une autre raison. Entre fin 2020 et mi-2022, les coûts de production ont nettement augmenté pour les entreprises nationales. La cause en est notamment la hausse des prix à l'importation des produits énergétiques et des biens intermédiaires, en particulier des métaux (fonte, acier, aluminium).

Évolution des prix à l'importation

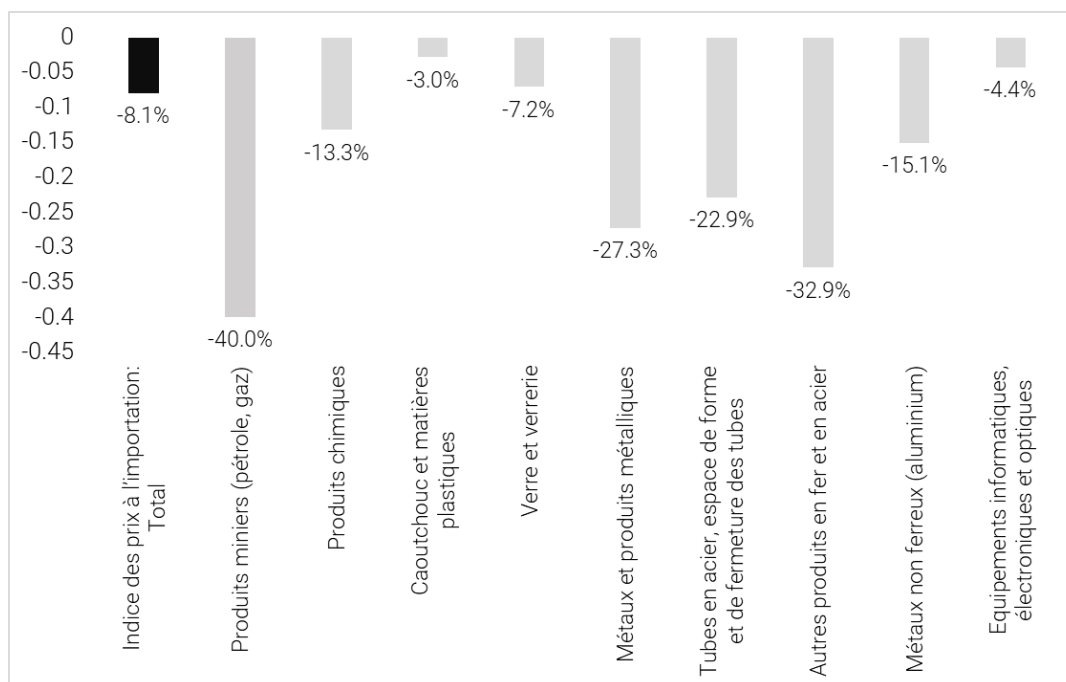
Office fédéral de la statistique, juin 2020-juin 2024, indice



Depuis juillet 2022, cette tendance s'est toutefois inversée pour de nombreuses entreprises. Les prix à l'importation des sources d'énergie (notamment le pétrole, le gaz naturel, l'essence), des produits chimiques de base, des métaux, mais aussi des ordinateurs ou des techniques de télécommunication ont nettement baissé. Rien qu'entre juin 2022 et juin 2024, les prix des biens importés ont diminué de 8%.

Évolution des prix à l'importation – produits sélectionnés

Office fédéral de la statistique, juillet 2022-juin 2024, en %.

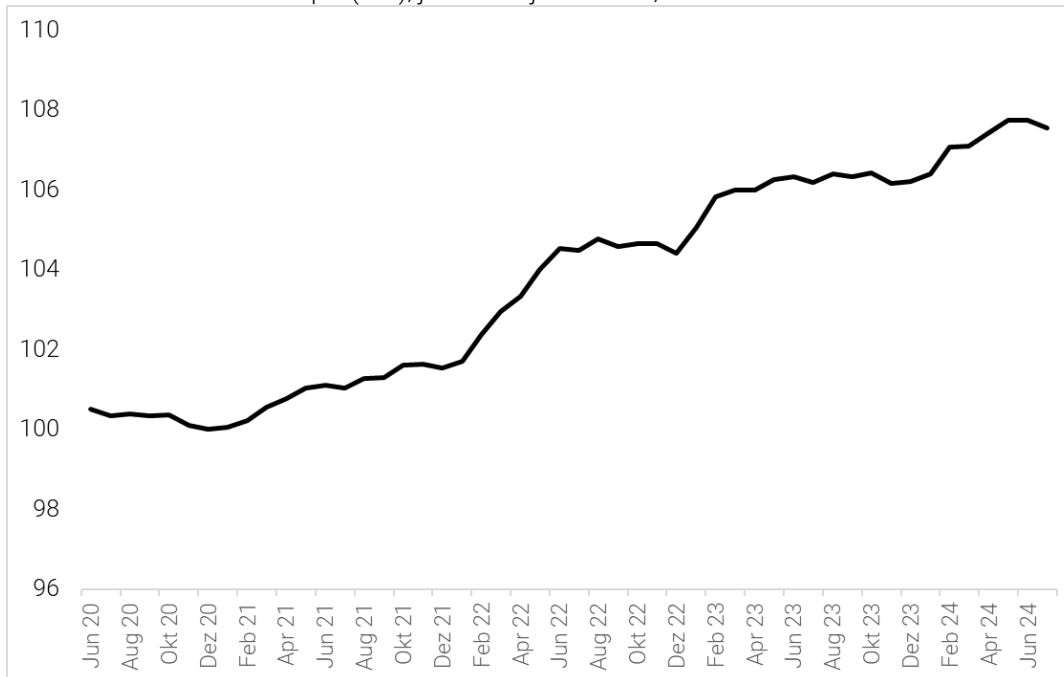


La baisse des coûts de production grâce à des prix globalement plus bas en provenance de l'étranger augmente encore la marge de manœuvre pour des augmentations de salaires dans de nombreuses entreprises. Ceci d'autant plus que les prix demandés par les producteurs suisses continuent à augmenter légèrement (+0,5%).

Alors que de nombreuses entreprises ont enregistré une baisse des coûts des biens intermédiaires et des biens d'investissement, les prix à la consommation ont continué à augmenter au cours des 24 derniers mois. La croissance des prix a par exemple été de 2,9% entre juillet 2022 et juillet 2024.

Évolution des prix à la consommation

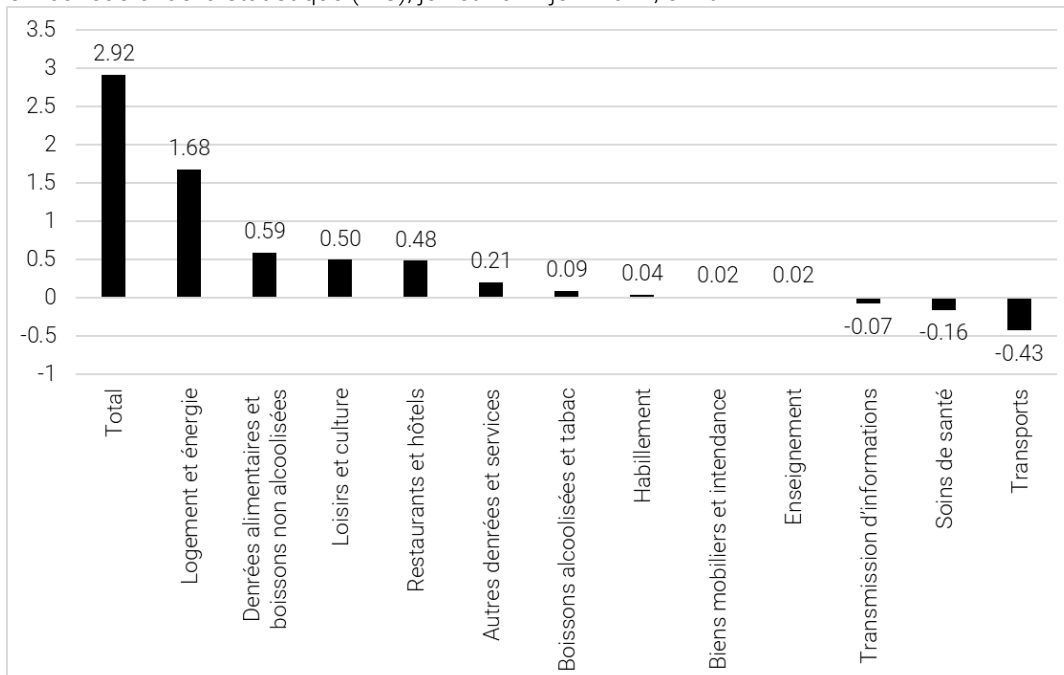
Office fédéral de la statistique (IPC), juin 2020-juillet 2024, en %.



Ce sont surtout les loyers et les charges locatives (logement et énergie) qui ont fait grimper les coûts pour les travailleurs et travailleuses. Avec 1,68 point de pourcentage, ils ont été responsables de près de 60% de la hausse des prix depuis juillet 2022.

Évolution des prix à la consommation – Contributions à la croissance des prix

Office fédéral de la statistique (IPC), juillet 2022-juin 2024, en %.



Les travailleurs et travailleuses ont donc été confrontés à des coûts en constante augmentation, alors que de nombreux employeurs ont enregistré une baisse des coûts des biens nécessaires à la production. La marge de manœuvre croissante de nombreux employeurs s'oppose donc ici aussi à la marge de manœuvre plus étroite des travailleurs et travailleuses.