



Conférence de presse de l'Union syndicale suisse
Berne, le 8 septembre 2023

Vania Alleva, présidente du syndicat Unia

À notre tour : il faut des augmentations générales et substantielles ainsi que des salaires minimums décents !

L'écart salarial continue de se creuser en Suisse : c'est ce que montrent les chiffres de l'USS. Mais c'est aussi ce que montre l'étude actuelle sur les écarts salariaux, publiée la semaine dernière par Unia. Dans les entreprises passées en revue, notre étude montre un large écart salarial entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé au sein d'une même entreprise, de 1:139 en moyenne, ainsi qu'une disparité remarquable entre l'évolution des bénéfices et de celle des bas salaires. En 2022, 37 grandes entreprises ont distribué à leurs actionnaires des gains en capital qui, avec près de 76 milliards, correspondent à l'ensemble du budget de la Confédération. Et en même temps, les salaires les plus bas y ont baissé en termes réels.

Mais l'injustice ne se limite pas aux entreprises. 90% des travailleuses et des travailleurs ressentent clairement l'augmentation des primes d'assurance maladie, des prix de l'énergie et des transports, des denrées alimentaires et, depuis peu, des loyers : ils et elles peuvent de moins en moins se permettre de dépenser ou n'arrivent plus à joindre les deux bouts. Pour un emploi à bas salaire, il ne reste presque rien à la fin du mois. Une famille de quatre personnes a subi une perte de pouvoir d'achat de 3000 francs en termes réels au cours des deux dernières années !

Et pourtant, les employeurs refusent largement des augmentations de salaires amplement méritées.

Les gens arrivent à peine à joindre les deux bouts

Le constat statistique correspond à ce que nous vivons dans notre quotidien syndical, lorsque nous nous rendons dans des magasins, au sein des entreprises ou sur les chantiers et que nous discutons avec les gens.

La dure réalité pour une **coiffeuse ou une vendeuse qualifiée** est qu'elle doive se contenter d'un salaire de 4000 francs, même après avoir accumulé des années d'expérience professionnelle. Dans le commerce de détail, le renchérissement n'a pas été entièrement compensé. Lorsque, comme c'est le cas actuellement, les primes d'assurance maladie explosent et que les loyers augmentent de 10 pour cent ou plus, les employé-e-s ne savent tout simplement plus comment payer et s'en sortir avec leur famille.

Pourtant, **le commerce de détail** se porte bien. Les chiffres d'affaires ont pris l'ascenseur depuis la pandémie, notamment grâce à l'énorme travail du personnel de vente, et à la productivité des collaboratrices et collaborateurs qui a fortement augmenté. Mais les salaires n'ont pas suivi cette évolution. C'est pourquoi les salaires réels des employé-e-s sont en baisse. Les bas salaires sont très répandus dans ce secteur, où les femmes sont traditionnellement majoritaires. A cela s'ajoute le

fait que les chaînes de commerce de détail ont répercuté les hausses de prix sur les consommatrices et consommateurs, impactant les personnes touchant des bas revenus.

Dans **l'hôtellerie-restauration**, les salaires minimums ont certes été adaptés au renchérissement l'année dernière, mais l'évolution globale reste malgré tout insuffisante. Cela entraîne le départ de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée vers d'autres branches où les salaires sont meilleurs et les horaires moins pénibles.

Et que disent les travailleurs du bâtiment ? Ils doivent en faire toujours plus en moins de temps, la pression du temps a énormément augmenté. Car **le secteur principal de la construction** en Suisse est en plein boom depuis des années. Les chiffres d'affaires sont toujours plus élevés et réalisées avec le même nombre de travailleurs. En revanche, les salaires n'ont pas évolué. De plus, la main-d'œuvre qualifiée fait défaut, tant dans le secteur principal de la construction que dans le second œuvre. Si les employeurs veulent conserver leur personnel qualifié et attirer les jeunes vers ces métiers, il faut améliorer nettement les salaires et les conditions de travail ! En Suisse romande, le besoin de rattrapage en matière de salaires est particulièrement important : les 25 000 travailleuses et travailleurs du **second œuvre romand** (par ex. menuisiers, peintres, plâtriers, charpentiers, carreleurs et poseurs de sols) n'ont pas reçu d'augmentation de salaire ou de salaire minimum décente depuis onze ans.

La situation est un peu meilleure dans les entreprises de **l'industrie horlogère** : la convention collective de travail (CCT) les a forcé à augmenter les salaires, et ce à hauteur du pourcentage de l'inflation de 2022 (3,5%). Malgré cela, les salaires dans cette industrie de luxe, qui a battu des records de chiffre d'affaires ces dernières années, restent globalement en deçà des attentes. Dans **l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM)**, il existe une compensation garantie du renchérissement sur les salaires minimums. C'est une bonne chose pour les revenus les plus bas. Mais en ce qui concerne les salaires réels, il y a là aussi un besoin de rattrapage.

Des salaires plus élevés sont possibles et mérités !

Ces exemples montrent l'importance des conventions collectives de travail pour pouvoir imposer des salaires minimums plus élevés et des augmentations générales de salaire. Le fait que de plus en plus d'employeurs sabotent les négociations salariales collectives et les CCT, et misent à la place sur des augmentations de salaire individuelles, entraîne une perte de pouvoir d'achat pour la grande majorité.

Les employeurs méconnaissent l'importance de l'équité salariale. Jusqu'à présent, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la tension sur le marché du travail n'y ont rien changé. Cela ne peut pas continuer ainsi ! Les employeurs doivent enfin comprendre qu'il n'y a plus d'échappatoire. La compensation du renchérissement manquée depuis 2021, les prix qui ne cessent de grimper et la productivité du travail qui a également augmenté : mis bout à bout, cela représente 5 pour cent au moins ! Les salaires doivent augmenter, et fortement. C'est possible et les salarié-e-s le méritent depuis longtemps.

Nous exigeons :

- Personne ne doit percevoir un salaire inférieur à 4500 francs. Il s'agit du seuil de référence de la politique salariale syndicale.
- 4000 francs (x13) sont désormais un minimum absolu qui doit être appliqué immédiatement et sans exception.

- Au moins 5000 francs pour les professionnel-le-s avec apprentissage.
- Là où il n'existe pas de CCT avec des salaires minimums obligatoires – par exemple dans le commerce de détail et les soins de longue durée – il faut les introduire d'urgence.
- Et : les salaires minimums ne sont qu'une base. Pour la grande majorité des travailleurs et travailleuses, il s'agit maintenant de compenser les pertes considérables sur les salaires réels de ces dernières années.

Pour toutes ces raisons, nous descendrons dans la rue le 16 septembre à Berne et donnerons un signal pour des augmentations générales de salaire, pour de bonnes conventions collectives de travail et pour des salaires minimums décents !