



**Conférence de presse du 23 juin 2022**

## **« Augmentation de l'inflation : décharger maintenant les bas revenus »**

---

### **Augmenter les bas salaires – modifier les structures**

**Cette année et l'année prochaine, les ménages à bas revenus subiront une nette augmentation des coûts. Il est par conséquent urgent d'augmenter les bas salaires pour garantir le pouvoir d'achat. Croire que le taux d'emploi record et la pénurie croissante de main d'œuvre entraîneront automatiquement une hausse des bas salaires, c'est vivre hors de la réalité. Les bas salaires sont établis et consolidés de manière structurelle ; il importe donc plus que jamais de rompre ces structures.**

---

*Claudia Stöckli, responsable de la politique contractuelle, Syna*

---

Les questions salariales font partie des principales tâches des syndicats. Nous observons que les salaires n'augmentent durablement que si les employeurs sont contraints de les négocier avec nous. Nous constatons également que la Suisse n'a toujours pas pris conscience du nombre très élevé d'emplois à bas salaires et qu'il s'agit là d'un problème structurel.

#### **Les bas salaires sont consolidés structurellement**

Selon l'Office fédéral de la statistique, un bas salaire s'élevait à 4443 francs en 2020. Il s'agit d'une valeur moyenne pour toute la Suisse et pour l'ensemble de l'économie, sans distinction entre les régions et les branches.

Le syndicat Syna, actif dans toute la Suisse et dans toutes les branches, est bien placé pour identifier différentes situations problématiques liées aux bas salaires, qui sont d'ordre structurel et ne ressortent pas de la statistique mentionnée. Qu'une personne ait ou non un bas salaire dépend largement du canton et de la branche dans lesquels elle travaille et du fait qu'elle soit un homme ou une femme.

#### **1. Bas salaires et égalité entre hommes et femmes**

**Syna exige que les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire (CCT DFO) soient examinées selon le critère de l'égalité entre hommes et femmes. Les CCT DFO ont un caractère légal et doivent par conséquent remplir les exigences d'égalité. Il faut des salaires minimaux d'un même niveau pour les professions exigeant une formation équivalente.**

L'existence d'un «gender gap» dû à la discrimination dans les salaires fixés par l'économie privée est désormais établie. Syna et Travail.Suisse suivent étroitement la mise en œuvre de la loi sur l'égalité révisée, qui prescrit des analyses de salaires pour les grandes entreprises. Après des années, ce problème a enfin été reconnu, et bien qu'elles soient encore insuffisantes, des mesures ont été introduites.

Grâce aux syndicats, les bas salaires appartiennent désormais au passé dans de nombreuses branches où il existe un fort engagement syndical. C'est un grand succès.

Il reste cependant un autre problème, essentiel : le fait que les branches typiquement féminines fixent des salaires minimaux CCT plus bas que les branches typiquement masculines.



Preuve en est que les professions du secteur de l'artisanat fixent des salaires minimaux plus élevés que les conventions collectives de travail des professions typiquement féminines.

Un ouvrier du bâtiment non qualifié gagne actuellement au moins 4573 francs par mois, ce qui selon l'Office fédéral de la statistique ne constitue pas un bas salaire. La situation est tout autre pour une coiffeuse non qualifiée. Elle gagne à peine 3350 francs. Cela représente une différence mensuelle d'environ 1200 francs. Puisque la CCT coiffure n'accorde pas de 13<sup>e</sup> salaire, la différence annuelle entre les deux salaires minimaux atteint la somme exorbitante de 19 250 francs !

Avec la possibilité de déclarer les conventions collectives de travail de force obligatoire – dans ce cas, toutes les entreprises d'une branche doivent respecter les conditions de travail fixées – nous disposons d'un instrument de poids qui peut garantir les conditions de travail et contribuer à élaborer de bonnes solutions au niveau des branches. Il serait inadmissible que les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire cimentent l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Étant donné leur caractère légal, ces conventions collectives de travail doivent respecter les dispositions légales en matière d'égalité. Les personnes exerçant des professions typiquement féminines ne doivent pas être moins bien rémunérées que celles qui sont employées dans des professions typiquement masculines.

## **2. Bas salaires et structures commerciales**

**Les petites entreprises favorisent les embauches à bas salaires. Syna demande une procédure simplifiée de déclaration de force obligatoire des conventions collectives de travail pour les branches avec des structures à bas salaires. C'est la seule solution pour augmenter durablement les salaires dans ces branches.**

Il a été démontré que les salaires négociés par les syndicats augmentent de manière plus adéquate que les salaires pour lesquels les syndicats n'interviennent pas. Il est par conséquent indispensable d'élargir les partenariats sociaux, et les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire constituent le meilleur moyen d'y parvenir.

Dans le secteur des petites entreprises, les conventions collectives de travail étendues sont le seul moyen d'atteindre et de protéger le personnel. Celui-ci subit l'inconvénient majeur de travailler en petites équipes, ce qui limite fortement l'étendue de la discussion sur les salaires et rend quasiment impossible une représentation interne des travailleurs et travailleuses. Enfin, en l'absence de droits d'accès pour les syndicats, il est difficile de contacter ces personnes. Par conséquent, ces employé-e-s n'ont guère la possibilité de s'organiser pour présenter des revendications communes et fortes. Le partenariat social représente le seul moyen de permettre la représentation syndicale de ces employé-e-s.

Le commerce de détail en est une parfaite illustration, avec des conditions de travail parfois terribles. S'il y a bien quelques grandes conventions d'entreprises qui garantissent un niveau salarial décent, d'innombrables boutiques de vêtements ou de chaussures affichent des conditions de travail très précaires. Ces problèmes ne peuvent être résolus durablement que par le biais de conventions collectives de travail déclarées de force obligatoires, et uniquement si, pour des raisons qui le justifient, on peut descendre en-dessous du quorum des employeurs.



### **3. Bas salaires et cantons**

**Les inégalités cantonales en matière de salaires sont trop marquées et cimentées structurellement. Syna demande qu'on remédie progressivement à ce dysfonctionnement. Il faut mettre fin à la spirale des bas salaires dans certains cantons, et en particulier au Tessin.**

Dans certaines conventions collectives de travail, il y a de grandes différences entre les bas salaires selon les cantons, souvent sans commune mesure avec les différences de coût de la vie. Ainsi, la convention MEM prévoit un salaire minimal d'environ 3500 francs pour le Tessin, et d'environ 3700 à 3950 francs pour les autres cantons. Cela représente une différence mensuelle d'environ 450 francs, soit 5 700 francs par année.

Or même le Conseil fédéral demande exception pour le Tessin en matière de conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Dans le cas de la CCT pour les shops de stations-service, par exemple, il a explicitement demandé une solution propre au Tessin pour les bas salaires, solution dont les employeurs eux-mêmes ne veulent pas.

Dans ce cas précis, le problème est qu'une structure de bas salaires a été établie au niveau cantonal, qui s'est autogérée et ainsi consolidée. En raison de cette dynamique, il n'est guère possible pour les employé-e-s de ces cantons à bas salaires d'atteindre un niveau salarial plus élevé.

Les chiffres parlent malheureusement d'eux-mêmes : dans le canton du Tessin, 25% de tous les salarié-e-s ont des bas salaires, alors que la moyenne nationale est de 10%.

### **4. Conclusion**

Le problème des bas salaires a une origine structurelle. Plusieurs facteurs l'expliquent, qu'ils soient géographiques, liés à l'égalité des chances ou aux structures commerciales.

Le partenariat social constitue le moyen le plus efficace et le plus durable pour résoudre ce problème structurel des bas salaires. Mais il faut aussi que les politiques adoptent une position claire, qui ne le tolère plus. Des mesures sont nécessaires pour que les travailleuses et travailleurs de toute la Suisse aient les mêmes chances d'obtenir des salaires décent. La reprise de l'inflation rend cette question d'autant plus brûlante. Les bas salaires n'augmentent que sous la pression syndicale.