

Conférence de presse du 20 décembre 2022

Effets de la reprise économique sur les salaires – Résultats des négociations salariales 2022

La timide évolution des salaires fragilise la reprise

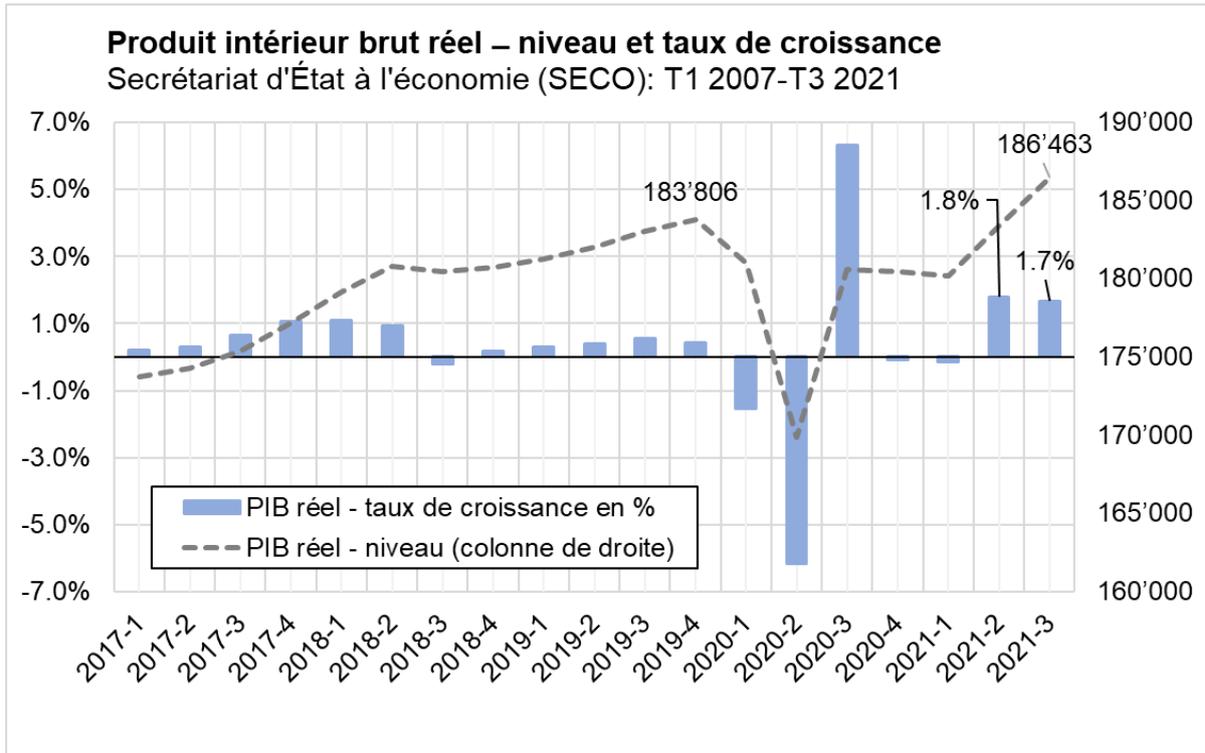
L'économie suisse a connu un essor sans précédent après l'année de pandémie 2020. En dehors de quelques rares branches, cet élan a été largement soutenu. Le renchérissement a par ailleurs augmenté. Or malgré cette évolution réjouissante, les organisations syndicales et professionnelles ont été confrontées à des négociations salariales difficiles. Il est bien clair que quelques branches ou entreprises profitent de l'incertitude régnante pour maximiser leurs bénéfices grâce à la pandémie. Cet affront fait aux salarié-e-s met en péril la reprise économique.

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

Il y a un an, la Suisse émergeait à peine d'une crise économique aussi brève que violente, due à la pandémie. Le produit intérieur brut (PIB) a ainsi connu une baisse de 2,4 % en 2020 où, au quatrième trimestre, on dénombrait plus de 11 000 emplois à plein temps en moins qu'au même trimestre de 2019. Les prix à la consommation ont reculé tout au long de l'année 2020. La marche des affaires, telle que la reflètent les enquêtes auprès des entreprises du KOF, s'est d'abord timidement ressaisie. Les résultats salariaux négociés dans le cadre des CCT sont donc restés modestes, et les salaires n'ont progressé que de 0,4 %. Soit le plus faible taux de croissance des 20 dernières années, hormis 2016. En outre, trois quarts des hausses de salaire résultaient de mesures individuelles. Cette évolution se voit bien dans les CCT dont Transfair, Syna et Hotel & Gastro Union sont signataires. Dans 36 CCT les salaires ont stagné et dans 60 autres, il n'y a pas eu de hausse générale mais de simples augmentations individuelles. Telle était la situation d'il y a un an.

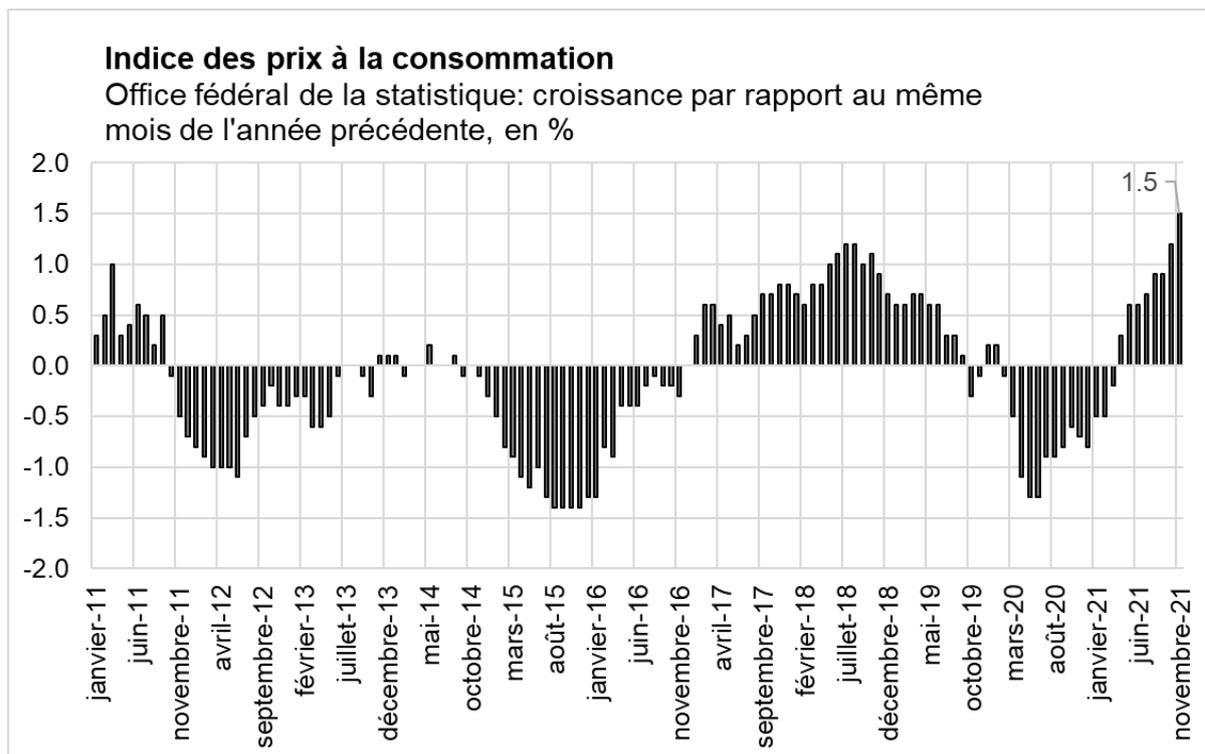
Hausses de salaire: la marge de manœuvre financière est là!

La situation économique s'est entre-temps sensiblement améliorée. La création de valeur a dépassé son niveau d'avant la crise et la hausse attendue du PIB devrait être supérieure à 3 % cette année. Au troisième trimestre 2021, l'emploi en équivalents plein temps était en hausse de 45 000 postes sur douze mois et affichait son niveau le plus élevé depuis le début des mesures. Cet indicateur montre lui aussi à quel point la reprise conjoncturelle a été vigoureuse en 2021. Il va donc de soi que de nombreuses branches d'activité possède une réelle marge de manœuvre pour augmenter les salaires. Or on ne le sait que trop, une telle marge n'est pas un gage de hausses substantielles de salaires.



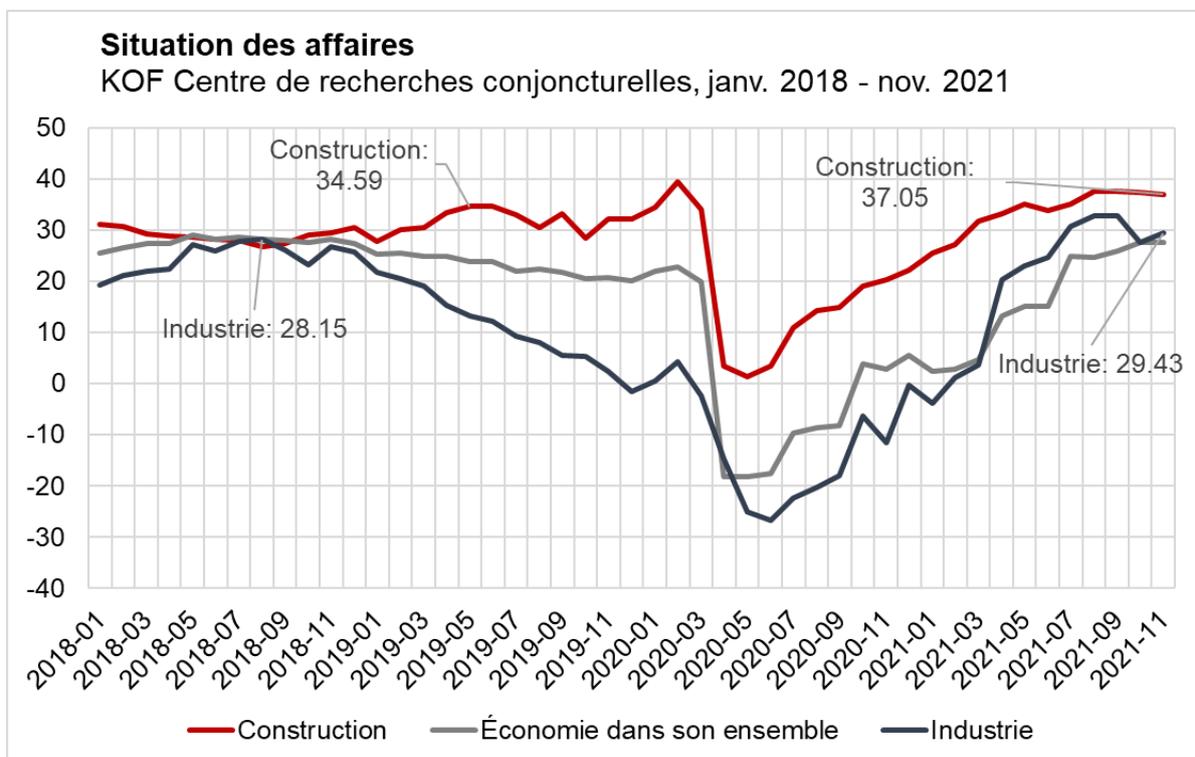
Face au renchérissement, des augmentations s'imposent pour préserver les salaires réels

Les prix à la consommation sont repartis à la hausse, dans le sillage de la reprise économique. En novembre 2021, les prix se situaient 1,5 % au-dessus de leur niveau de l'année précédente. Un renchérissement de 0,6 % est ainsi attendu en 2021. Si rien n'est fait, une érosion salariale sera inévitable. Ce constat montre non seulement que la marge de manœuvre est bien là pour l'octroi d'augmentations de salaires mais qu'elle est indispensable, au moins pour éviter toute contraction des salaires réels.



La situation économique est excellente dans beaucoup de branches d'activité

Il est clair que la pandémie qui perdure demeure un facteur d'incertitude. Mais les sondages mensuels effectués auprès des entreprises par le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) révèlent que la marche des affaires est bonne sinon excellente presque partout. Elle affiche à +27 points un des niveaux les plus élevés des dix dernières années. Ce qui prouve que nous sommes dans une phase de vigoureuse croissance économique, dont bénéficient presque toutes les branches.



Des hausses de salaire sont nécessaires à la croissance

L'essor économique, voire la prospérité ne se traduisent hélas pas toujours par des hausses de salaire. Il suffit de penser aux États-Unis où, durant les dernières décennies, certains groupes professionnels ont vu leurs salaires réels stagner sinon se contracter. Et on sait bien qu'en Suisse aussi, certains employeurs exploitent la crise due au coronavirus pour maximiser leurs bénéfices sur le dos du personnel. Il faut donc plus que jamais des organisations syndicales et professionnelles fortes, qui veillent à ce que les salarié-e-s profitent de la hausse de valeur ajoutée et qui garantissent le pouvoir d'achat, alors que les prix prennent l'ascenseur. Deux faits semblent être toujours plus négligés, ce qui nous inquiète et nous préoccupe:

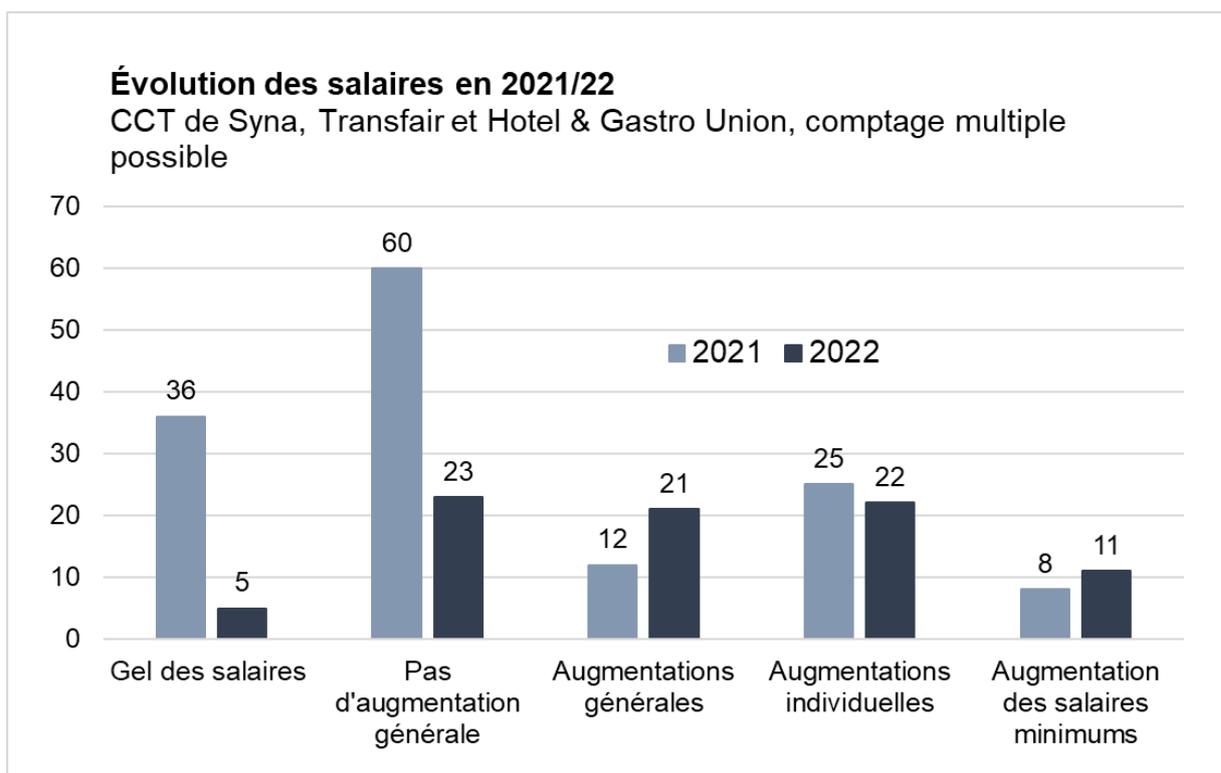
1. Ni les bénéfices élevés des entreprises, ni le versement de généreux dividendes ou les produits financiers toujours plus absurdes ne favorisent la croissance économique, des revenus élevés et la création d'emplois. Non, ce sont au contraire les hausses de salaire, la consommation de biens et services qui en résulte, ainsi que les investissements réels dans les machines, dans les programmes et la recherche qui stimulent l'économie.
2. Nous ne devons pas perdre de vue les métiers essentiels pour la société. Avec l'essor permanent de la masse monétaire et des marchés financiers, il est aujourd'hui possible de gagner beaucoup d'argent sans accomplir un travail socialement utile. Il s'agit d'une évolution dommageable pour la société et l'économie. Des revenus devraient être réalisés là où un travail important pour la

société est effectué et non là où les plus habiles parviennent à maximiser leur profit – le cas échéant aux dépens de la société.

Une bonne évolution salariale n'est donc pas seulement déterminante pour le pouvoir d'achat et pour les possibilités de consommation des salarié-e-s. Elle est également centrale pour la reconnaissance des métiers essentiels et pour le développement économique et social d'un pays.

Meilleurs résultats salariaux – renchérissement compensé dans une CCT sur deux seulement

Grâce à leur fermeté aux négociations, les organisations syndicales et professionnelles peuvent présenter aujourd'hui de bien meilleurs résultats salariaux qu'il y a un an encore, comme le montre le graphique ci-dessous. Il y a eu davantage d'augmentations générales, à hauteur d'au moins la compensation du renchérissement dans une branche sur deux. En outre, des améliorations structurelles ont été ponctuellement obtenues pour certains groupes professionnels, ou bien les salaires minimums ont été majorés. Le statu quo n'a été maintenu que dans cinq branches ou entreprises, contre 36 CCT l'année précédente. Le premier bilan des accords salariaux de cette année est néanmoins mitigé. En effet, la situation est sensiblement meilleure que l'hiver dernier. Beaucoup de salarié-e-s gagneront davantage, mais pas tellement. Dans de nombreuses branches, les gains de productivité réalisés ne se répercuteront donc pas comme il aurait fallu sur les rémunérations. Ce décalage tient à deux grandes raisons: d'abord, il règne encore une grande incertitude économique. Ensuite, on trouve des employeurs qui profitent de la pandémie pour améliorer leurs bénéfices.



Les augmentations de salaire comportent cette année à nouveau une composante individuelle trop marquée. Autrement dit, la masse salariale va bien s'accroître, mais tous les salaires n'en bénéficieront pas, ou du moins pas dans les mêmes proportions. Ce n'est pas acceptable alors que les prix à la consommation ont tendance à augmenter, parce que les salarié-e-s n'obtenant pas d'augmentation individuelle subiront ainsi une perte de salaire réel. Travail.Suisse et ses fédérations ne rejettent pas par principe les

composantes individuelles des salaires. Mais tout le monde devrait absolument obtenir tant la compensation du renchérissement qu'une participation adéquate aux gains de productivité.

Bilan: résultats salariaux mitigés et besoin de rattrapage en 2022

Les récentes négociations salariales sont donc mitigées. Cinq aspects surtout sont problématiques:

1. **Renchérissement:** une partie du renchérissement n'a pas été compensée. Or les pertes de salaires réels subies par les travailleuses et travailleurs sont inacceptables et économiquement dommageables. Il faut donc en revenir à la compensation automatique du renchérissement.
2. **Individualisation:** il faut stopper la tendance à l'individualisation des salaires. Travail.Suisse et ses fédérations ne refusent pas par principe les hausses individuelles. Mais il faut que tous les travailleurs et travailleuses reçoivent une juste part des fruits de la croissance.
3. **Profiteurs du COVID:** la pandémie est loin d'avoir malmené toutes les branches d'activité. Certaines branches affichent même une création de valeur en forte hausse, tout en refusant d'accorder la compensation du renchérissement. C'est inacceptable et l'année prochaine, le besoin de rattrapage sera d'autant plus grand.
4. **Salaires minimums:** quelques branches sont à la traîne au niveau des salaires minimums. On y trouve parfois encore des salaires minimums inférieurs à 3500 francs. Là aussi, des augmentations substantielles s'imposeront l'année prochaine pour éradiquer ces salaires de misère.
5. **Politique symbolique:** on constate enfin qu'une politique symbolique est pratiquée dans les branches d'importance systémique que la pandémie a mises à rude épreuve. Des efforts sont faits pour améliorer le statut de quelques groupes professionnels, afin de court-circuiter toute amélioration générale. Nous n'accepterons pas non plus de tels procédés.

Voici le premier bilan mitigé des résultats salariaux de l'année 2021. Je passe à présent la parole à mes collègues des fédérations, qui vous présenteront les résultats détaillés.

Aperçu qualitatif des résultats salariaux, par branche d'activité

Branche	Évaluation des résultats salariaux
Santé	insuffisant
Commerce de détail	positif, notamment au niveau des salaires minimums
Hôtellerie-restauration	insuffisant
Bâtiment et génie civil	insuffisant
Second œuvre	satisfaisant
Artisanat	satisfaisant
Industrie	mitigé
Transport et logistique	suffisant
Administration fédérale/EPF	satisfaisant