

Automne salarial 2024/négociations salariales 2025

Un automne salarial mitigé

Les salaires réels ont évolué à la baisse au cours des trois dernières années, entraînant une diminution considérable du pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs. D'autant plus que, dans le même temps, le coût de la vie a augmenté, avec par exemple une nette hausse des primes de caisse maladie. Une reprise économique qui s'accompagne d'une diminution du pouvoir d'achat des travailleurs? C'est inadmissible. Il y a par conséquent un urgent besoin de rattrapage en matière salariale, même si, dans les branches où les syndicats négocient les salaires, les pertes de salaire réel ont été nettement moins importantes. Dans ce contexte, les résultats des négociations salariales apparaissent mitigés.

Yvonne Feri, présidente de Syna

Généralités

Dans de nombreuses branches, les négociations de cette année n'ont même pas compensé l'inflation. Certes, le renchérissement est nettement moins marqué cette année, mais la hausse des loyers et des primes d'assurance maladie est problématique pour de nombreux travailleurs et travailleuses. Il aurait donc été particulièrement important d'obtenir une hausse des salaires réels lors des négociations salariales de cette année, pour compenser, même partiellement, les pertes de salaires réels subies ces dernières années. Malheureusement, cela n'a été possible que dans quelques branches. Le besoin de rattrapage est moindre dans les branches où la compensation du renchérissement est inscrite dans la convention collective de travail (CCT) – un mécanisme appelé à jouer un rôle toujours plus important à l'avenir.

Voici les résultats branche par branche:

1. Branches du tertiaire

Santé

Rares sont les branches où le besoin de rattrapage salarial est aussi pressant que dans la santé. Cette année encore, les résultats salariaux sont inquiétants et ne varient guère entre les cantons. De nombreux hôpitaux subissent une forte pression financière, qui se reflète dans les rémunérations. L'hôpital cantonal du Jura, par exemple, n'a pu accorder aucune augmentation. La situation est similaire en Argovie, où l'échec des négociations s'est soldé par un gel des salaires. Il en résulte une baisse des salaires réels dans une branche qui souffre déjà de conditions de travail peu attractives. Les choses doivent changer dans le secteur de la santé et il y a urgence. L'hôpital cantonal de Zoug se distingue positivement, puisque sa CCT prévoit au moins la compensation du renchérissement – un résultat qui n'aurait probablement pas été obtenu sans ce mécanisme contraignant.

Commerce de détail

Après une année de collaboration réjouissante avec **Coop**, les négociations salariales se soldent malheureusement par un échec, comme l'an dernier. De notre point de vue, la proposition d'une augmentation générale des salaires de 1% pour tous les collaborateurs et collaboratrices assujettis à la CCT était insuffisante. La majorité des représentations du personnel a partagé cet avis. Seule l'UEC, l'Union des employés de Coop, a accepté cette offre.

Les négociations salariales avec **Lidl**, notre autre grand partenaire social dans le commerce de détail, n'ont pas encore eu lieu. Elles se dérouleront en janvier et nous espérons obtenir un meilleur résultat qu'avec Coop.

Il manque toujours au commerce de détail une convention collective de travail valable pour toute la branche, qui garantisse à tous les travailleurs et toutes les travailleuses des salaires minimaux et une évolution salariale.

Les négociations avec **Fenaco** ont hélas elles aussi échoué. Nous avons fermement rejeté l'offre de seulement 1 pour cent d'augmentation individuelle des salaires. Les syndicats sont d'avis qu'il faut des augmentations générales – et non individuelles – des salaires. Les prix et le coût de la vie augmentent pour l'ensemble des salarié-e-s. Fenaco a cependant placé ses partenaires sociaux devant le fait accompli, faisant ainsi échouer les négociations. Une adaptation purement individuelle, sans compensation générale du renchérissement ou augmentation des salaires réels, n'est pas acceptable compte tenu à la fois de l'augmentation du coût de la vie et des prestations du personnel.

Dans la **boulangerie**, une étape importante sera franchie avec l'entrée en vigueur en 2025 de la convention collective de travail qui prévoit une compensation automatique du renchérissement. De plus, les salaires minimaux seront légèrement augmentés dans tous les domaines d'activité.

2. Secteur principal de la construction et second-œuvre

Un accord satisfaisant a été conclu dans le **secteur principal de la construction**, avec une augmentation de 1,4 pour cent des salaires effectifs et des salaires minimaux. Il convient aussi de relever l'augmentation de 0,5 % de la contribution patronale à la FAR, fondation pour la retraite anticipée des salarié-e-s du secteur principal de la construction. Cependant, le succès des négociations ne doit pas faire oublier que la Convention nationale (CN) expire fin 2025 et que les prochaines négociations s'annoncent très difficiles.

Forts du résultat réjouissant de cette année, nous poursuivrons nos efforts pour obtenir de nouvelles améliorations des conditions de travail dans le secteur de la construction. Nous concentrerons en particulier nos revendications sur le travail non rémunéré que les ouvriers de la construction fournissent quotidiennement, entre autres à cause des temps de trajet et de préparation partiellement rémunérés.

Nous avons ancré dans la CCT du **second-œuvre romand** l'indexation automatique des salaires à l'inflation. Il en résulte une augmentation de 60 centimes/heure. Notre responsable de branche est convaincu que cette augmentation n'aurait pas été obtenue sans la disposition correspondante dans la CCT.

La branche des **échafaudages** bénéficie elle aussi des effets positifs de l'indexation automatique à l'inflation. Nous avons surcroît obtenu pour cette branche une augmentation de 0,5 pour cent de la masse salariale sous la forme d'augmentations individuelles.

Dans la **plâtrerie-peinture**, il y a une augmentation générale de 75 francs, à laquelle s'ajoute une

augmentation individuelle de 25 francs. Les salaires minimaux sont augmentés de 50 francs, à une exception près: pour les travailleurs qui n'appartiennent pas à la branche et les travailleurs auxiliaires, le salaire minimal n'est augmenté que de 25 francs. En outre, une nouvelle classe de salaire est introduite pour les chefs de chantier dans le domaine de la peinture. La CCT actuelle est prolongée d'une année, les négociations pour une nouvelle CCT se poursuivront en 2025.

Après le très bon résultat de 3 pour cent d'augmentation salariale dans la **construction en bois** l'an dernier, nous avons obtenu cette année une solide augmentation de 1,5 pour cent. L'un dans l'autre, ce résultat plus qu'acceptable montre que le secteur est en progression constante.

Malgré la pression considérable que subit la branche de la **construction métallique**, une augmentation générale de 40 francs et 0,5% d'augmentation individuelle ont pu être convenues, ce qui correspond à peu de chose près au renchérissement.

3. Industrie

Le contexte demeure difficile dans l'industrie. Le secteur a rarement fait l'objet d'une telle attention médiatique, illustrée entre autres par les exemples de Swiss Steel, Stahl Gerlafingen ou Flyer. Cette situation a été fortement ressentie durant les négociations et souligne l'importance cruciale du travail syndical.

Les négociations salariales sont encore en cours dans de nombreuses entreprises et branches, mais certains accords ont déjà été conclus. Dans l'**industrie horlogère de Suisse romande et du Tessin**, par exemple, une augmentation de 1,1 pour cent a été convenue.

Mais il y a aussi de douloureux revers: la CCT de Swiss Textiles, par exemple, n'a pas été reconduite. Et il est particulièrement regrettable qu'il soit désormais impossible de trouver un accord dans une entreprise aussi prospère qu'Ems-Chemie, où les dividendes versés à la famille Blocher dépassent désormais nettement la masse salariale. Syna refusant de jouer leur jeu, la convention collective de travail a été résiliée.

4. Conclusion

Les négociations salariales sont extrêmement ardues dans toutes les branches. L'inscription de la compensation automatique du renchérissement dans les conventions collectives de travail revêt une importance grandissante: dans les branches qui ne bénéficient pas de cette disposition CTT, il est souvent impossible d'obtenir la compensation du renchérissement. Par ailleurs, la hausse des primes d'assurance maladie exige des augmentations de salaire supérieures au renchérissement, faute de quoi, le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs diminue inexorablement. Or le pouvoir d'achat est d'une importance capitale en Suisse, où près des deux tiers de l'économie sont constitués par la consommation. La croissance des salaires en fonction du renchérissement et de la productivité est donc essentielle pour la stabilité de l'économie nationale, surtout alors que certaines entreprises rencontrent des difficultés sur le marché de l'exportation.

5. Annexe

Tableau Syna des accords salariaux 2025

Informations complémentaires:

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

Nora Picchi, membre de la direction et responsable de la politique syndicale, 079 828 14 73