

Conférence de presse du 15 décembre 2025 « Résultats des négociations salariales 2026 »

Négociations salariales 2026 – résultats insuffisants, salaires réels pratiquement stagneants depuis 10 ans

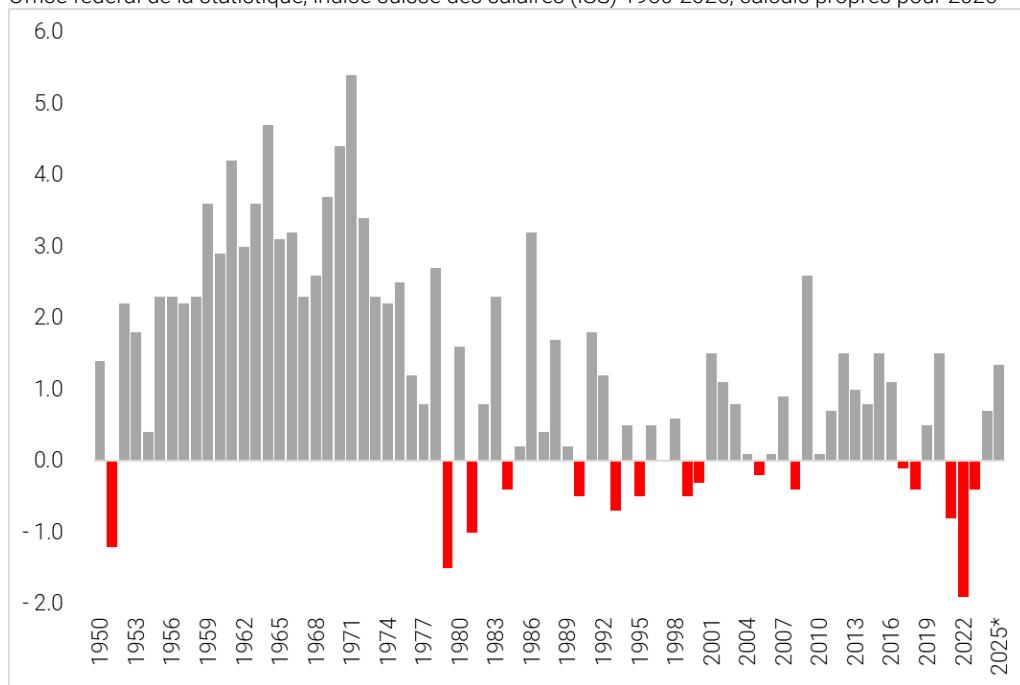
Intervention de Thomas Bauer, responsable de la politique économique, Travail.Suisse

Les salaires réels stagnent largement en Suisse depuis 10 ans. Après des baisses significatives entre 2021 et 2023, des résultats nettement meilleurs ont pu être négociés pour les années 2024 et 2025. Les pertes de salaire réel ont ainsi pu être largement compensées. Néanmoins, les salaires restent bien en deçà des gains de productivité des entreprises. Les revenus supplémentaires par heure de travail réalisés par les entreprises ne profitent guère aux travailleuses et travailleurs. Même après les négociations salariales de 2026, la situation ne changera guère. L'évolution des salaires reste faible. Les augmentations salariales couvrent à peine la hausse du coût de la vie.

Les salarié-e-s connaissent des années maigres. Alors que les salaires réels ont pratiquement stagné au cours des dix dernières années, le coût de la vie, en particulier les primes d'assurance maladie, a fortement augmenté. Malheureusement, les négociations salariales de cette année n'y changent pratiquement rien. Elles sont insuffisantes. Mais commençons depuis le début. Avec la hausse de l'inflation entre 2021 et 2023, les salaires réels ont connu une baisse historique. Ce n'est qu'en 2024 et 2025 que ces baisses ont pu être quelque peu compensées.

Évolution historique des salaires réels – croissance par rapport à l'année précédente 1950-2025

Office fédéral de la statistique, indice suisse des salaires (ISS) 1950-2025, calculs propres pour 2025



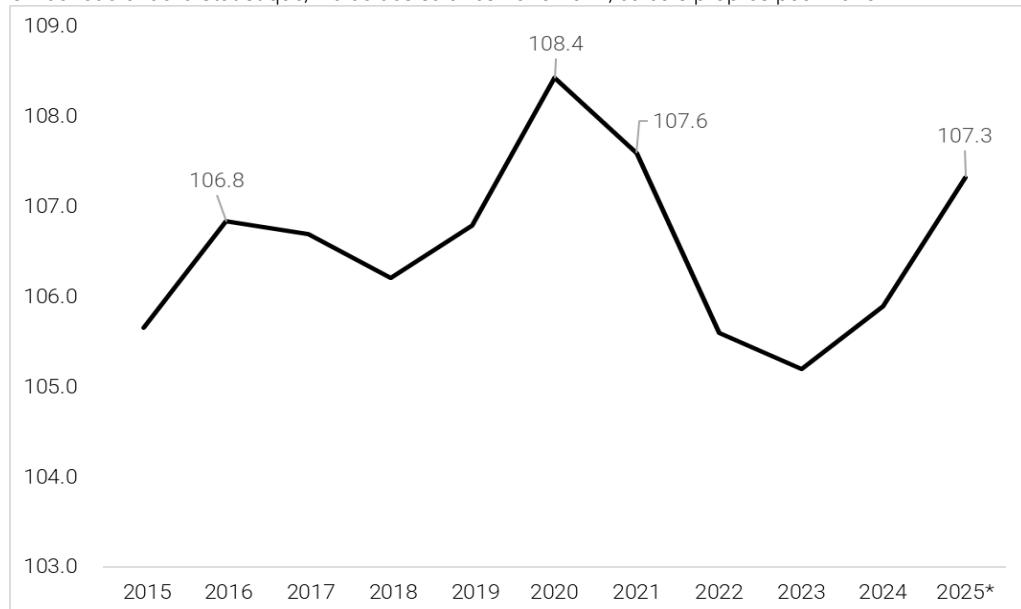
*Salaire réel 2025 : estimations UBS Outlook, KOF Centre de recherches conjoncturelles, OFS sur les salaires effectifs et minimaux dans les CCT, estimation trimestrielle de l'évolution des salaires nominaux OFS, calculs propres, prévisions d'inflation 2025 Seco et Banque nationale suisse (0,2 %).

Travail.Suisse

Fin 2025, les salaires réels seront à peu près au même niveau qu'en 2021 et à peine supérieurs à ceux de 2016, il y a dix ans.

Évolution des salaires réels 2015-2025

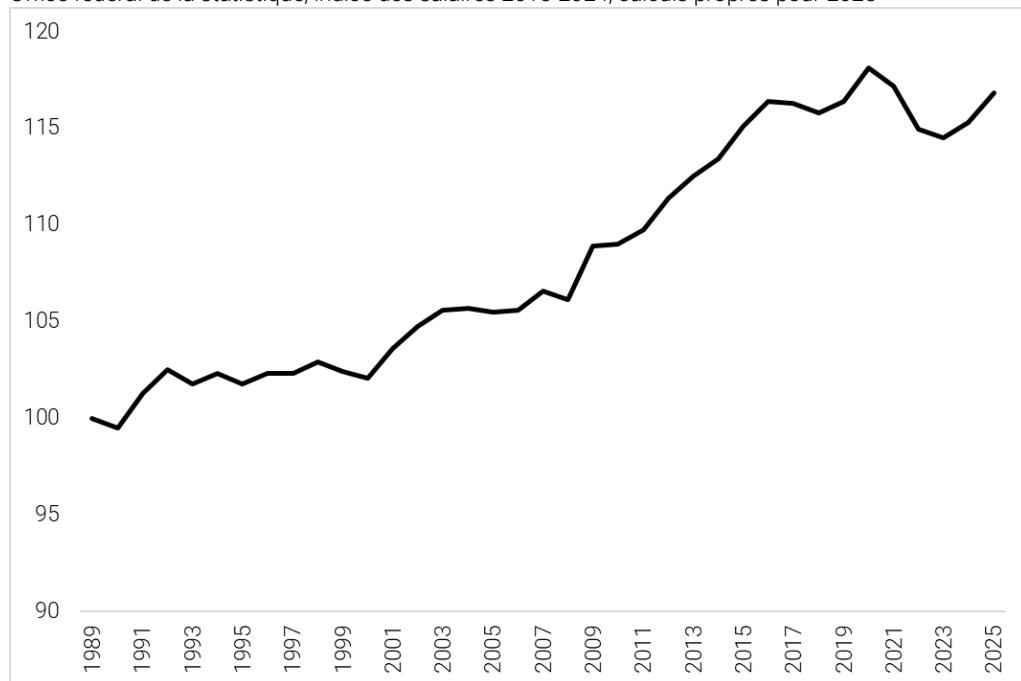
Office fédéral de la statistique, indice des salaires 2015-2024, calculs propres pour 2025



Les salariés connaissent ainsi les dix pires années salariales de l'après-guerre. Même les années 1990, marquées par de graves crises dans le secteur de la construction et de l'industrie, n'ont pas connu une croissance des salaires réels aussi faible.

Évolution des salaires réels 1989-2025

Office fédéral de la statistique, indice des salaires 2015-2024, calculs propres pour 2025

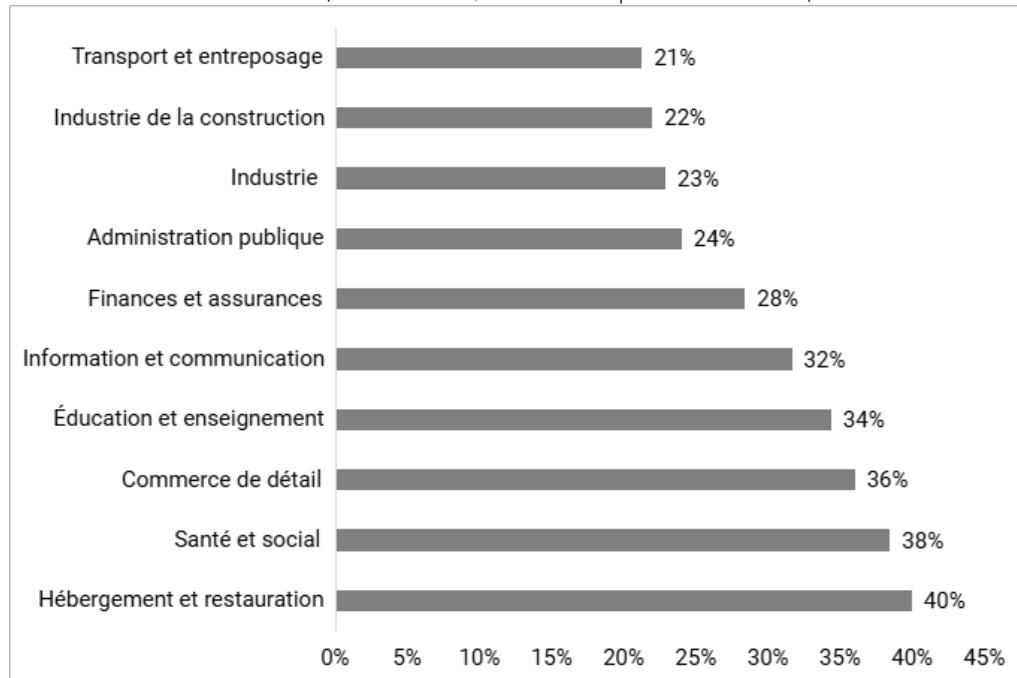


Travail.Suisse

Il est particulièrement inquiétant de constater qu'environ un tiers des salarié·e·s n'ont pas bénéficié d'augmentation salariale au cours des trois dernières années, alors que le coût de la vie a considérablement augmenté. Ces proportions étaient particulièrement élevées dans les secteurs de l'hébergement et restauration, la santé et le commerce de détail.

Pourcentage de salarié·e·s dans certains secteurs qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation de salaire au cours des trois dernières années

Baromètre Conditions de Travail, Travail.Suisse/Haute école spécialisée bernoise, en %



Un contexte difficile pour les négociations salariales, mais une situation économique qui n'est pas mauvaise

Les négociations salariales de cette année se sont également déroulées dans un contexte extrêmement difficile. Le 1er août 2025, le président américain a annoncé un droit de douane de 39 % sur une partie des exportations suisses vers les États-Unis. Cette décision s'inscrit dans le contexte d'une forte appréciation du franc suisse, notamment par rapport au dollar américain. L'incertitude quant à l'évolution économique était donc très forte. Dans le même temps, la forte pression politique en faveur d'économies au niveau de la Confédération, des cantons et du service public a un impact sur l'évolution des salaires et les investissements publics. Les conséquences sont parfois considérables et freinent de plus en plus l'évolution des salaires et de l'économie.

En raison notamment de l'appréciation du franc, le taux d'inflation a également baissé de manière significative, passant de 1,1 % en 2024 à 0,2 % cette année. L'expérience montre que les faibles taux d'inflation compliquent encore davantage les négociations salariales. Mais il existe aussi un autre aspect. L'économie suisse n'est pas en crise. Au contraire, elle continue de croître. Travail.Suisse table sur une croissance de la valeur ajoutée supérieure à 1 % cette année et l'année prochaine. L'emploi continue également de progresser, malgré un taux de chômage légèrement plus élevé.

La situation salariale actuelle dans le secteur de l'hébergement et de la restauration en est un exemple frappant. Les nuitées battent tous les records, de plus en plus de touristes visitent la Suisse. La situation commerciale est donc bonne. Pourtant, au cours des trois dernières années, aucun autre secteur n'a compté autant de salarié·e·s n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale. Et aucun autre secteur n'a connu une évolution salariale aussi mauvaise que celui-ci au cours des dix dernières années. Le secteur de l'hébergement et de la restauration et celui du tourisme font la fête, mais les travailleuses et travailleurs en sont exclus. Et ce n'est pas le seul secteur concerné : dans de nombreux secteurs, l'argent est gagné, mais il n'est pas partagé. Cela se reflète clairement dans l'évolution de la productivité.

Travail.Suisse

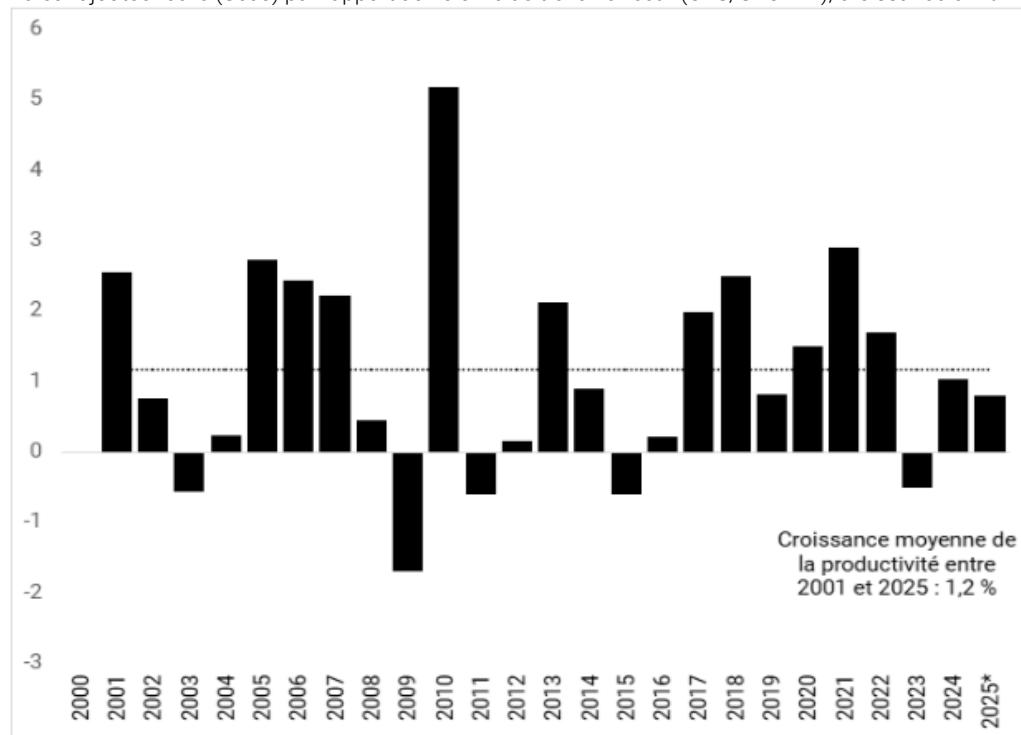
Productivité en hausse – salaires stagneants

L'évolution de la productivité montre que la valeur ajoutée ne cesse d'augmenter, et ce à un rythme plus rapide que les heures de travail. Cela signifie que les employeurs gagnent de plus en plus par heure. Cela s'explique peut-être par des processus de travail plus efficaces, des innovations technologiques, une accélération du rythme de travail ou la capacité à imposer des prix plus élevés à l'étranger. Ce dernier facteur s'est à nouveau manifesté depuis 2023, après le choc des coûts de 2022 (augmentation des termes de l'échange).

La croissance moyenne de la productivité s'est élevée à 1,2 % au cours des 25 dernières années. Malgré un léger ralentissement, cette croissance s'est globalement poursuivie au cours des trois dernières années. Les entreprises génèrent ainsi nettement plus par heure de travail.

Croissance de la productivité 2001-2025

Valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume de travail effectif (OFS, SVOLTA), croissance en %



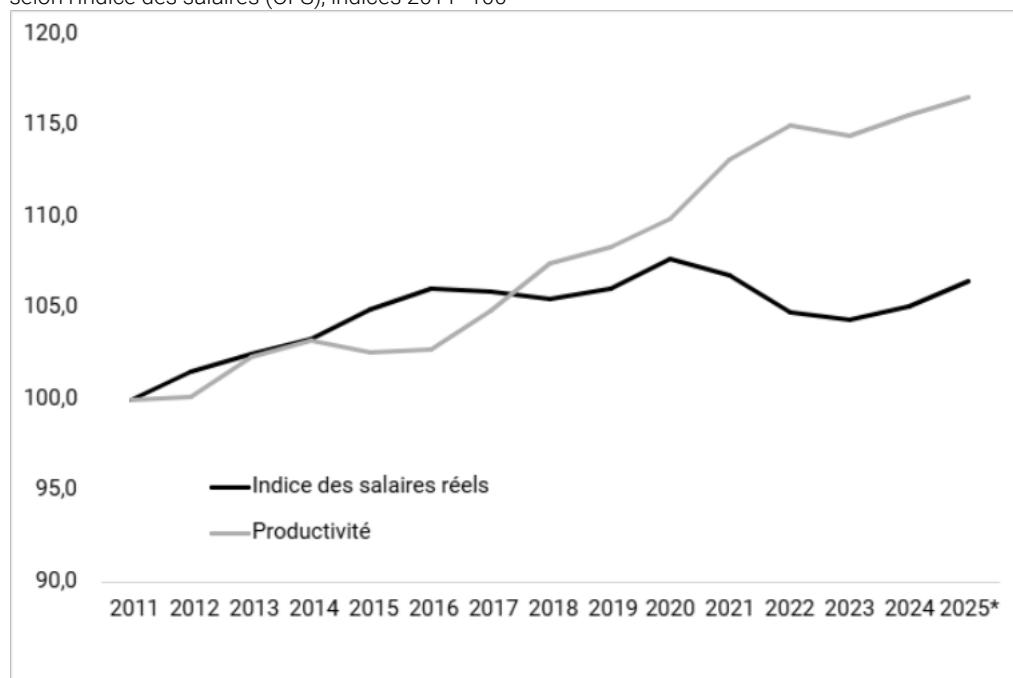
En principe, les salaires réels devraient augmenter au même rythme que la productivité. Les économistes néolibéraux partent souvent du principe que le marché garantit cette synchronisation. La situation actuelle montre à quel point ils se trompent. Il n'existe aucun mécanisme automatique garantissant que les employeurs ou les actionnaires partagent les revenus horaires plus élevés avec les employé·e·s.

Travail.Suisse

Depuis environ cinq ans, on observe en Suisse un découplage très marqué entre la productivité et les salaires réels. L'écart entre les salaires et la productivité, qui a commencé à se creuser en 2018 et a atteint son niveau le plus élevé en 2024, ne se comble pas. Il reste au contraire très important. En conséquence, de nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses ne sont pas à la table des négociations lorsque les bénéfices sont répartis.

Évolution de la productivité et des salaires réels

Productivité : valeur ajoutée réelle (Seco) par rapport au volume de travail effectif (OFS, SVOLTA), évolution des salaires réels selon l'indice des salaires (OFS), indices 2011=100

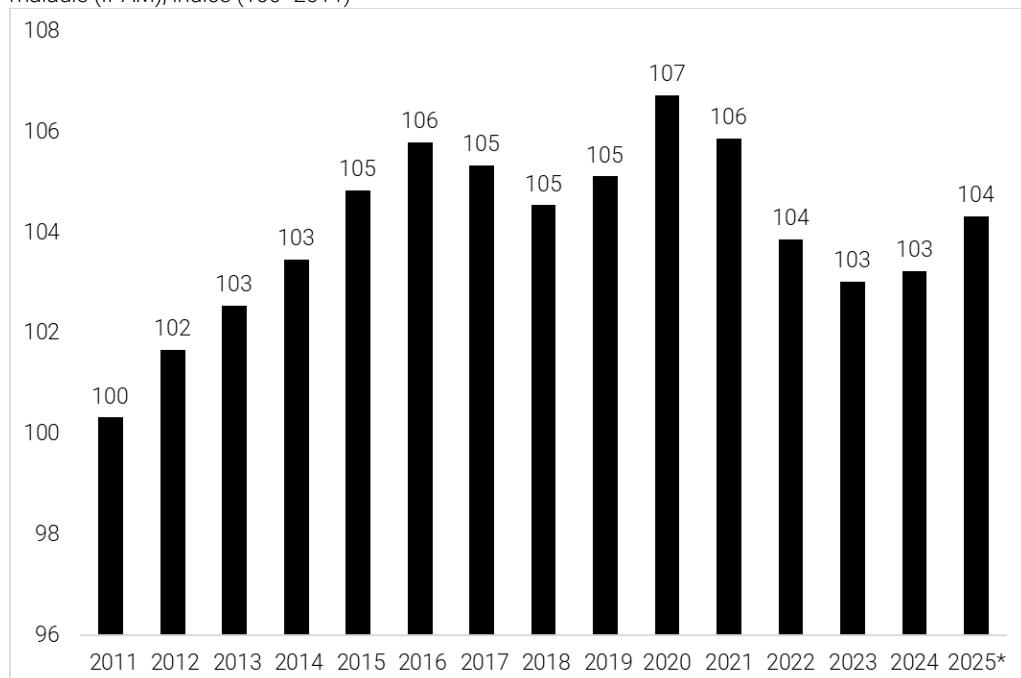


Augmentation du coût de la vie

Ceci est d'autant plus problématique que les salaires réels ne reflètent que partiellement l'augmentation du coût de la vie. Avec la forte augmentation des primes d'assurance maladie, les charges financières augmentent beaucoup plus fortement que ne le reflète l'indice des prix à la consommation. Si l'on tient compte, par exemple, de la hausse des coûts de l'assurance-maladie, y compris les réductions de primes, on constate que les salaires réels se situent à peu près au niveau de 2014 ou 2015. Les revenus disponibles ont donc considérablement diminué, à moins que les salarié-e-s n'aient augmenté leur temps de travail.

Croissance du salaire réel par rapport à l'année précédente, déduction faite de l'augmentation des coûts des primes d'assurance-maladie, y compris la réduction des primes d'assurance-maladie

Office fédéral de la statistique, indice des salaires, variation par rapport à l'année précédente, indice des primes d'assurance-maladie (IPAM), indice (100=2011)



Travail.Suisse

Résultats salariaux 2026 – évolution insuffisante avec peu de lueurs d'espoir

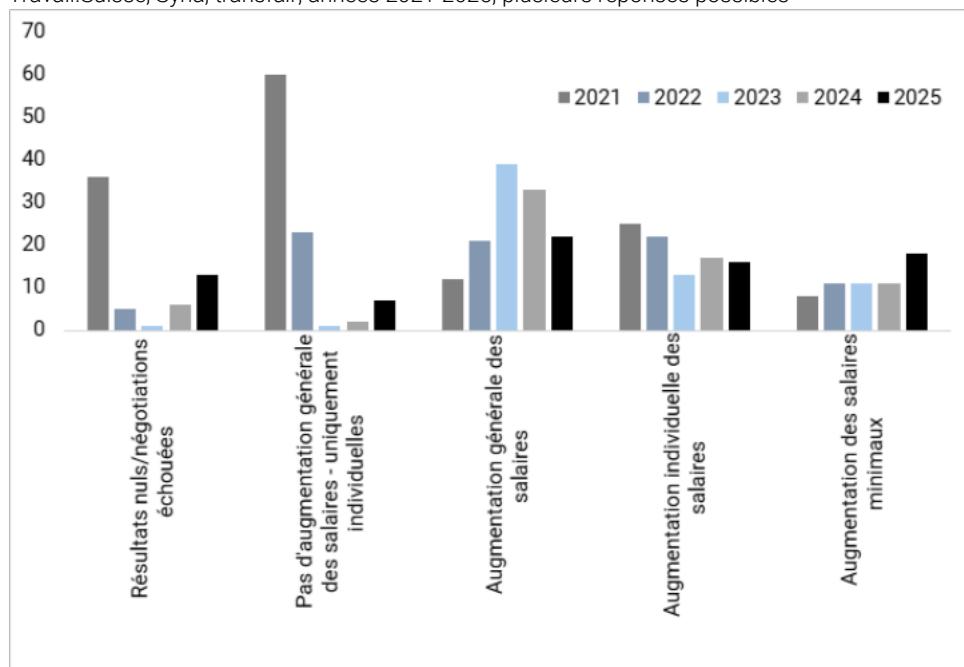
Compte tenu de l'évolution des salaires ces dernières années, Travail.Suisse a présenté lors de sa conférence de presse en août une revendication d'augmentation des salaires nominaux de 2 % pour l'année 2026. Avec un taux d'inflation prévu de 0,5 %, cela se traduirait par une croissance des salaires réels de 1,5 %. L'écart entre les salaires et la productivité aurait ainsi pu être légèrement comblé et les salaires réels, compte tenu des primes d'assurance maladie, seraient revenus à peu près au niveau d'avant la pandémie.

Les résultats actuellement disponibles montrent clairement que les employeurs sont loin d'avoir satisfait à ces revendications modérées.

- Par rapport aux années précédentes, les négociations salariales ont plus souvent échoué.
- L'année prochaine, les entreprises souhaitent accorder davantage d'augmentations salariales individuelles plutôt que générales.
- Les augmentations salariales générales sont en outre nettement moins importantes que les années précédentes.
- Dans le même temps, les succès importants obtenus lors des négociations des années précédentes auront également un impact positif sur l'année à venir, en particulier en ce qui concerne les salaires minimaux plus élevés.

Négociations salariales – Aperçu des résultats des négociations

Travail.Suisse, Syna, transfair, années 2021-2025, plusieurs réponses possibles



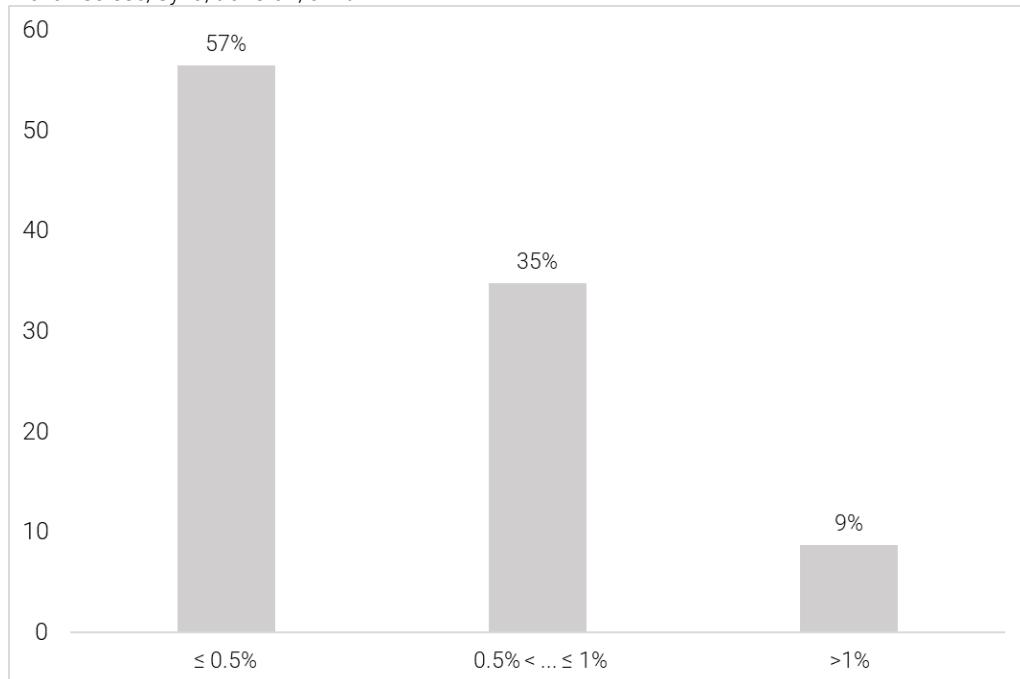
Travail.Suisse

Dans les négociations salariales conclues, les accords salariaux généraux ont été négociés comme suit :

- dans 57 % des négociations, des augmentations salariales comprises entre 0,2 et 0,5 %
- dans 35 % des négociations, des augmentations salariales comprises entre 0,6 et 1 % et
- dans 9 % des négociations, des augmentations salariales supérieures à 1 %.

Accords salariaux – Part des accords salariaux généraux selon le montant

Travail.Suisse, Syna, transfair, en %



Les prévisions actuelles d'inflation pour 2026 s'élèvent à 0,5 %. Selon les résultats salariaux disponibles, les salaires réels ne devraient donc pas augmenter, voire légèrement baisser, dans plus de la moitié des secteurs. 35 % des accords devraient se traduire par une légère augmentation des salaires réels et seuls 9 % ont permis de négocier une augmentation substantielle des salaires réels.

Dans l'ensemble, Travail.Suisse ne prévoit donc que de très faibles augmentations des salaires réels pour 2026, de 0,3 % en moyenne. Elles sont donc à nouveau nettement inférieures à la croissance attendue de la productivité. En raison de la hausse continue des primes d'assurance maladie, les revenus disponibles devraient donc continuer à stagner en moyenne.

Compte tenu de l'évolution des salaires réels au cours des dix dernières années, les résultats de cette année sont donc insuffisants, malgré quelques lueurs d'espoir isolées.

Les employeurs et les actionnaires sont de moins en moins disposés à partager leurs revenus plus élevés avec les employé·e·s. La hausse de la productivité ne profite donc guère aux employé·e·s. De plus en plus, les employeurs préfèrent accorder des augmentations de salaire individuelles ou des paiements uniques.

Après les négociations salariales, c'est avant les négociations salariales. Les travailleuses et travailleurs ne doivent pas accepter qu'ils·elles ne reçoivent pas une part des bénéfices qu'ils et elles ont activement contribué·e·s à créer. Les salarié·e·s ont le droit à leur part ! Nous continuerons à nous engager avec force dans ce sens au cours de l'année à venir.