



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Conférence de presse de l'Union syndicale suisse
Berne, le 7 juillet 2023

Intervention de Véronique Polito, vice-présidente du syndicat Unia

À notre tour maintenant : il faut des augmentations générales et substantielles des salaires !

Sur la base des statistiques officielles, cela fait déjà trois ans que nous assistons à un recul des salaires réels lié au renchérissement. Si on analyse la situation des personnes ayant un salaire moyen ou un bas salaire, la situation est encore plus grave. En effet, l'indice des prix à la consommation ne tient que partiellement compte de la situation des classes moyenne et ouvrière qui sont beaucoup plus fortement impactées par l'augmentation des prix de l'alimentation, des primes d'assurance maladie, des loyers et de l'énergie. Les dernières augmentations salariales n'ont donc de loin pas suffi à couvrir un renchérissement largement sous-estimé. A cela s'ajoute que les écarts entre les salaires des femmes et des hommes se sont encore creusés, les femmes travaillant majoritairement dans des branches ayant connu un recul des salaires réels encore plus fort que la moyenne.

Cette perte générale de pouvoir d'achat est un poison non seulement pour la population, mais aussi pour notre économie. Si le pouvoir d'achat baisse, cela aura des répercussions importantes sur le climat de consommation et par conséquent sur le bon fonctionnement de notre économie interne. Voici un tour d'horizon de la situation dans les principales branches du syndicat Unia :

Secteur des services : des enjeux importants dans des branches à majorité féminine

Le **commerce de détail** se porte bien. Les distributeurs alimentaires ont continué à confirmer les chiffres d'affaires qui ont fortement augmenté depuis les années du coronavirus. Cette bonne évolution, qui est à mettre sur le compte du travail toujours plus dense des employé-e-s, doit se répercuter sur les salaires dans le commerce de détail (notamment chez **Coop, Migros** et les **shops de stations-service**). Du point de vue salarial cette branche traditionnellement féminine est à la traîne : le commerce de détail a des salaires trop bas en comparaison avec les autres branches et l'inflation n'y a pas été compensée entièrement. Les enseignes ont répercuté des augmentations sur leurs prix pour les consommatrices et consommateurs mais les salaires n'ont pas suivi. Les employé-e-s voient leurs salaires réels baisser. Les bas salaires restent encore très répandus dans le commerce de détail. Bien que la productivité du personnel ait fortement augmenté. C'est pourquoi Unia exige dans cette branche la compensation intégrale du renchérissement et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, une augmentation conséquente des salaires minimums, ainsi que des hausses de salaire réelles pour tout le monde.

Dans l'**hôtellerie-restauration**, seuls les salaires minimums ont été adaptés au moins au renchérissement ces dernières années. Les salaires effectifs, eux, n'ont pas suivi la même évolution. Il en résulte un exode du personnel qualifié ou non, dans d'autres branches où les salaires sont meilleurs et les horaires moins astreignants. C'est pourquoi Unia exige que les

salaires réels soient adaptés au moins dans la même mesure que les salaires minimums ces deux dernières années, à savoir à hauteur de 6% au minimum.

Travail temporaire en expansion : il faut compenser les conditions précaires

La branche du **travail temporaire** a énormément profité de la pandémie et de la reprise économique. Depuis 2012, cette branche a presque doublé sa masse salariale. Pratiquement aucune autre branche n'a connu un tel développement en si peu de temps. De plus, il s'agit d'une branche précaire, où les contrats de travail en chaîne et les délais de congé de deux jours sont la norme. D'où la nécessité d'améliorer de façon importante les salaires pour compenser les risques assumés par les employé-e-s. C'est pourquoi, les syndicats demandent non seulement un rattrapage complet du renchérissement, mais également une augmentation réelle des salaires minimums de 200 à 250 francs.

Construction : stagnation de l'évolution des salaires, grave pénurie de personnel qualifié

Depuis des années, **le secteur principal de la construction** est florissant en Suisse. Les carnets de commande sont pleins à craquer et, au cours des 15 dernières années, un chiffre d'affaires toujours plus élevé a été réalisé avec le même nombre de travailleurs. En d'autres termes, depuis des années, les travailleurs de la construction en font toujours plus en moins de temps. Les salaires, en revanche, n'ont pratiquement pas bougé. En raison de l'augmentation du coût de la vie, il reste de moins en moins dans le porte-monnaie des travailleurs. La pression toujours croissante et la stagnation des salaires ne sont pas étrangères à la grave pénurie de main-d'œuvre de personnel qualifié qui fait rage dans le secteur principal de la construction : aujourd'hui, un maçon sur deux quitte la branche et, selon la Société suisse des entrepreneurs, un poste sur six sera vacant en 2040. Il faut remédier à ces problèmes avec des conditions salariales attractives, raison pour laquelle nous demandons la compensation intégrale du renchérissement plus au moins 1% d'augmentation des salaires pour tous.

Artisanat du bâtiment : transition énergétique menacée par la faiblesse des salaires

Le diagnostic vaut également pour les métiers de l'artisanat du bâtiment : la charge de travail augmente et les salaires stagnent. C'est le cas dans les branches clés pour le tournant énergétique que sont **la technique du bâtiment** et **l'électricité**, où l'on observe un manque flagrant de main-d'œuvre qualifiée. Il manque des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs pour que la Suisse puisse prendre le virage énergétique que le peuple vient de voter avec la loi sur le climat. Les bâtiments sont en effet responsables de 44 pour cent de la consommation d'énergie et d'un tiers des émissions de CO2. Selon les expert-e-s, la rénovation des bâtiments, le remplacement des installations de chauffage et l'installation de panneaux solaires nécessiteraient jusqu'à 87 000 emplois (cf. étude de la Haute école zurichoise des sciences appliquées ZHAW). Mais actuellement, les salarié-e-s désertent les branches de la technique du bâtiment et de l'électricité. Si la Suisse veut arriver à ses objectifs énergétiques, alors il faut de toute urgence rendre ces professions plus attractives. À cela s'ajoute que les conditions salariales dans **le second œuvre romand**, qui regroupe quelque 25 000 salarié-e-s des métiers du bois et de la peinture doivent également être nettement améliorées. Ils n'ont pas reçu d'augmentation de salaire décente depuis onze ans, ce qui n'est pas acceptable. Dans les branches de l'artisanat du bâtiment, nous réclamerons la compensation intégrale de l'augmentation du coût de la vie, plus 1% d'augmentation des salaires pour toutes et tous.

Industrie : les bonnes perspectives économiques doivent aussi profiter aux salarié-e-s

Pour conclure, voici encore un tour d'horizon des branches de l'industrie. Dans **l'industrie horlogère** conventionnée, tous les salaires ont été revalorisés au 1er janvier 2023 à hauteur de l'inflation constatée en 2022 (3,5%). Unia a pu négocier cette compensation avec les partenaires sociaux grâce à la convention collective de travail, dans laquelle ce principe de protection des salaires est ancré de longue date. Ce mécanisme reste valable pour cette année. Malgré cela, les salaires restent globalement à la traîne dans cette industrie du luxe qui bat des records de chiffre d'affaires ces dernières années.

Dans la branche de **l'industrie des machines MEM**, la compensation du renchérissement est garantie sur les salaires minimums, ce qui est une bonne chose pour les plus bas revenus. Les salaires réels sont négociés dans chaque entreprise par les commissions du personnel. La ligne d'Unia pour les négociations repose sur le rattrapage des pertes salariales des dernières années ainsi que la compensation intégrale du renchérissement et d'une part d'augmentation des salaires réels.

Enfin, la **branche pharmaceutique et chimique** est emblématique de l'avidité et du manque de redistribution des revenus du travail : alors que les dividendes et les rémunérations du management augmentent, les salarié-e-s ont vu leurs salaires baisser. Un exemple parlant : en 2021, le dirigeant de Roche touchait 307 fois le salaire de son employé-e le moins bien payé. Dès lors, nous nous acheminons vers une revendication salariale prenant en compte la compensation intégrale du renchérissement, la compensation des hausses d'assurance maladie et une augmentation des salaires réels, soit une augmentation autour des 5%.