

## CONGRÈS DE L'USS DES 25 ET 26 NOVEMBRE 2022

---

Berne, le 19 octobre 2022

### Texte d'orientation « Pouvoir d'achat et répartition »

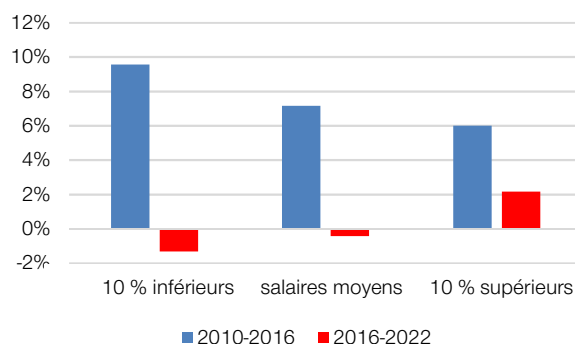
La Suisse est un des pays les plus riches au monde. Ces dernières années pourtant, bon nombre de salarié-e-s et de retraité-e-s ne s'en sont guère aperçus. Bien au contraire : une fois les primes de caisse-maladie et les loyers payés, il leur reste encore moins de revenu réel qu'il y a quelques années.

### Évolution insuffisante des salaires

De 2010 à 2016, les syndicats ont réalisé des progrès importants en matière de salaires. La politique salariale active, la campagne menée pour les salaires minimums et la priorité accordée à la question de la répartition ont porté leurs fruits. Les salaires réels inférieurs et moyens ont même mieux progressé que les gros salaires.

### Hausses du salaire réel selon la classe salariale

(en %)



L'évolution depuis 2016 se révèle en revanche moins réjouissante. La croissance des salaires bas et moyens est retombée derrière celle des salaires des managers et l'écart salarial a recommencé à se creuser, comme si les rémunérations abusives n'avaient pas été l'objet de critiques. De plus, l'augmentation marquée du renchérissement en 2022 a finalement réduit à néant les progrès réels obtenus depuis 2016 : fin 2022, le salaire réel des travailleuses et travailleurs à bas ou moyens salaires est inférieur à celui de 2016. Les classes de revenu supérieures, quant à elles, affichent un plus. Les salaires des cadres supérieurs ont même progressé encore davantage, dans un ordre de grandeur de 10 %. Dans les plus grands groupes suisses, les salaires des chefs ont augmenté de plus de 8 % entre 2020 et 2021, soit d'environ 400 000 francs par année.

L'un des principaux moteurs de cette évolution est l'individualisation progressive de la politique salariale. Les bonus ont atteint un sommet en 2020, les entreprises faisant provisoirement preuve

d'une légère retenue à la suite de la pression exercée par l'opinion publique. L'absence de renchérissement rendant plus difficiles les augmentations générales, les hausses salariales selon les conventions collectives de travail (CCT) furent individuelles pour la plupart. La politique salariale n'était plus au tout premier plan pour les syndicats de manière générale. Même si, ponctuellement, cela était aussi dû au fait que les syndicats avaient renoncé à présenter des revendications salariales lorsque l'employeur versait des montants élevés pour assainir la caisse de pensions.

Les femmes gagnent toujours nettement moins que les hommes. Depuis 2012, l'écart salarial au détriment des femmes est resté pratiquement inchangé : en 2018, il se montait encore à 19 %. Ces prochaines années, il faudra observer quelles sont les répercussions de la révision de la loi sur l'égalité, entrée en vigueur en 2020. Une bonne nouvelle toutefois : grâce au travail des syndicats, l'écart salarial entre femmes et hommes dans les emplois sans fonction de cadre a pu être presque divisé par deux ces 10 dernières années.

L'objectif était que la hausse des salaires versés aux femmes soit avant tout financée par les employeurs et par la baisse des salaires des cadres. Cela réussissait plutôt bien par le passé. Mais l'on constate avec inquiétude que les salaires réels des hommes n'ayant pas une fonction de cadres n'ont pratiquement pas bougé depuis 2016. Ils ont même baissé pour le groupe d'âge la catégorie des 50-64 ans.

Malheureusement, la situation des bas salaires s'est à nouveau un peu détériorée, après les grands progrès réalisés grâce à la campagne sur les salaires minimums. Les salaires des femmes affichent certes de nouvelles améliorations et la part de celles touchant des bas salaires a reculé. Mais les femmes restent deux fois plus nombreuses que les hommes à travailler pour des bas salaires. De plus, on n'observe aucun progrès chez les hommes, au contraire : le nombre d'hommes qui perçoivent un salaire bas est aujourd'hui plus élevé qu'en 2014. Ces chiffres ne tiennent pas encore compte des répercussions de la pandémie de Covid-19, mais l'on sait que les personnes actives aux revenus les plus faibles ont été particulièrement impactées. Elles se sont trouvées plus souvent au chômage partiel, ne touchant alors que 80 % de leur salaire. Les personnes en situation d'emploi précaire, souvent des migrant-e-s, n'avaient parfois pas droit au chômage partiel ou étaient les premières à perdre leur emploi. Bon nombre d'entre elles ont dû dépenser les économies qu'elles avaient constituées avec leur maigre salaire.

#### Part des emplois à bas salaire



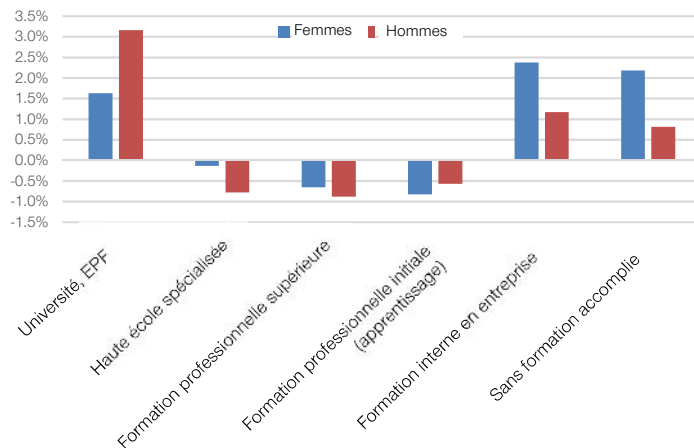
#### Part des personnes touchant de bas salaires

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Femmes, en %	19.9	19.6	17.4	17.0	17.0	16.8	16.3
Hommes, en %	7.3	7.7	7.5	7.5	7.6	8.1	8.2

L'évolution des salaires des personnes ayant fait un apprentissage (formation professionnelle initiale) est également inquiétante. Leurs salaires réels ont baissé entre 2016 et 2020. Dans la plupart des métiers artisanaux, les salaires sont inférieurs à 5000 francs par mois au cours des premières années suivant l'apprentissage, notamment chez des personnes travaillant dans la boulangerie, la vente, mais aussi chez les électricien-ne-s ou les dessinatrice-s et dessinateurs en bâtiment. Et

même plus tard, beaucoup gagnent moins de 6000 francs par mois, ce qui est de moins en moins suffisant pour vivre compte tenu du niveau élevé des primes d'assurance-maladie et des loyers. Une autre nouveauté est que les personnes qui suivent une formation complémentaire dans la formation professionnelle supérieure ou dans une haute école spécialisée après leur apprentissage n'ont pas non plus vu leurs salaires augmenter au cours des dernières années.

### Évolution des salaires réels selon le niveau de formation 2016-2020, professionnel-le-s sans fonction de cadre



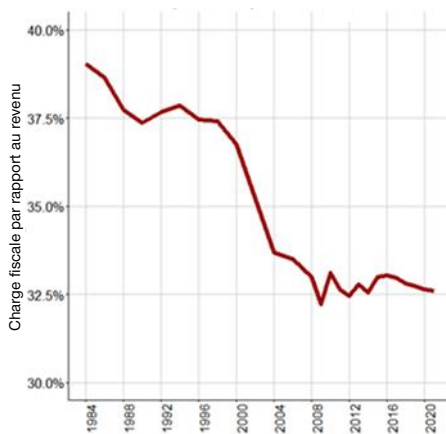
Avec les CCT et les mesures d'accompagnement, les syndicats ont pu mettre en place depuis le début des années 2000 une protection très efficace contre la sous-enchère et les pressions sur les salaires. Cette protection a passé avec succès un certain nombre de tests de résistance ces dernières années. Elle a été attaquée à plusieurs reprises au plan politique : que ce soit par les conseillers fédéraux libéraux Ignazio Cassis et Johann Schneider-Ammann lors des négociations sur l'accord-cadre, ou encore au Parlement, sous l'impulsion de l'UDC. S'est ajoutée à cela la forte appréciation du franc, qui a rendu encore plus intéressant le recours aux entreprises de détachement en abaissant de fait leur prix. Les contrôles des salaires révèlent régulièrement des salaires trop bas dans une entreprise sur cinq environ. Les entreprises sont sanctionnées et priées de rectifier le tir. Grâce à ces seules mesures, les travailleuses et les travailleurs touchent chaque année environ 50 millions de francs en plus. Mais la protection des salaires a aussi un impact indirect : sachant qu'elles sont susceptibles d'être contrôlées et de devoir rendre des comptes, les entreprises versent de meilleurs salaires. L'USS doit s'engager pour un nouveau renforcement des mesures d'accompagnement. Les salarié-e-s qui ne travaillent pas dans le secteur public et qui ne sont pas soumis à une CCT ont particulièrement besoin d'une protection accrue contre le dumping salarial.

### Politique fiscale et politique en matière de dépenses obligatoires pour la classe supérieure : la charge insupportable des primes-maladie

Bien que les salaires aient moins bien progressé et que la charge des primes-maladie soit devenue toujours plus insupportable pour beaucoup, les politiques ont laissé tomber les personnes aux revenus faibles à normaux. Les majorités parlementaires ont voté plusieurs baisses d'impôts, dont la classe supérieure et les entreprises notamment auraient tiré profit. Grâce aux campagnes référendaires menées par les syndicats avec les autres forces sociales contre les cadeaux fiscaux de

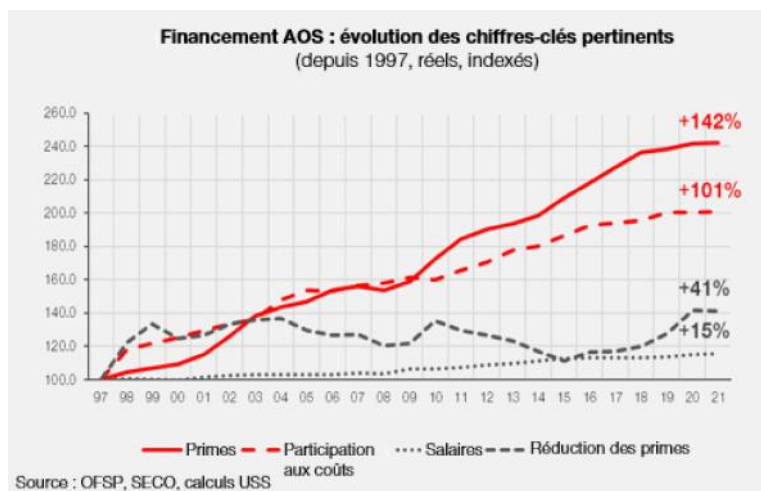
la Confédération, ces projets ont été rejetés par le peuple : d'abord en 2017, la troisième réforme de l'imposition des sociétés, puis le relèvement des déductions pour enfants dans le cadre de l'impôt fédéral direct, en 2020, et enfin, la suppression du droit de timbre d'émission en 2021. On est ainsi parvenu à infléchir la tendance aux baisses d'impôts continues qui se maintenait depuis de nombreuses années pour les ménages aisés et les gros salaires, ce qui constitue un succès très important pour la politique de répartition.

### Charge fiscale pour les ménages aux revenus d'un million de francs



En termes de politique des revenus, l'évolution des primes des caisses-maladie demeure cependant très problématique. En 2023, nous subissons un choc des primes avec une hausse de 6,6 %. Depuis l'introduction de la LAMal en 1997, les primes ont plus que doublé tandis que les réductions de primes n'ont progressé que de 41 %. À cela s'ajoute le fait que les cantons utilisent presque la moitié des réductions de primes pour l'aide sociale et les prestations complémentaires, si bien qu'il reste de moins en moins d'argent pour les autres ménages. Pour beaucoup, la charge que représentent les primes n'est plus guère supportable. Souvent, les couples aux revenus bas ou moyens dépensent 15 % de leur revenu disponible pour payer leurs primes. Beaucoup optent alors pour des modèles d'assurance-maladie aux franchises plus élevées, mais cela ne fait souvent que déplacer le problème. Car lorsque le traitement est plus onéreux, tout devient encore plus cher, étant donné que la franchise et la quote-part doivent être financées par les assuré-e-s eux-mêmes. Du côté positif, les réductions de primes commencent à porter leurs fruits : l'arrêt du Tribunal fédéral de 2020, qui avait obligé les cantons à faire bénéficier aussi de réductions de primes les ménages aux revenus moyens inférieurs, a constitué un premier pas. Une nouvelle impulsion vient surtout de l'initiative d'allègement des primes soutenue par l'USS, qui devrait donner lieu au moins à un contre-projet.

## Évolution des primes des caisses-maladie et charge des primes pour les ménages, en détail

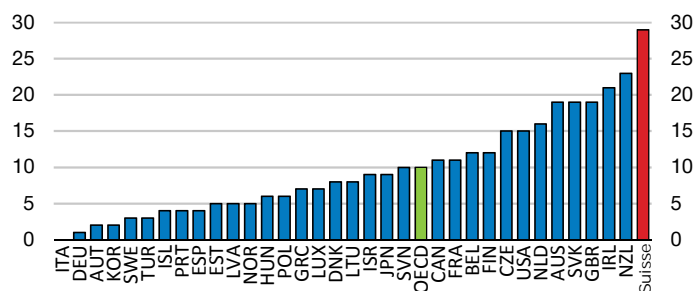


Source : Ecoplan.<sup>1</sup>

La situation tendue sur le marché du logement dans les villes et les agglomérations pose un problème supplémentaire. Avec un taux de logements vacants inférieur à 1 %, il est très difficile d'y trouver un appartement abordable. Par exemple, lors de son dernier dénombrement des logements vacants, le canton de Genève ne comptait que 335 appartements familiaux de quatre pièces et plus libres. Sans oublier le problème des tarifs élevés des crèches, surtout en Suisse alémanique. Parmi les États de l'OCDE, les structures d'accueil extrafamiliales coûtent le plus cher en Suisse, ce qui s'explique principalement par le faible niveau des contributions publiques versées aux crèches. Cette réalité qui complique notablement la conciliation entre le travail et la vie familiale pèse lourd sur les revenus.

### Coût des structures d'accueil extrafamiliales par couple de parents

(en % du revenu disponible)



### Les employeurs ne participent plus aux réductions du temps de travail, la charge de travail augmente

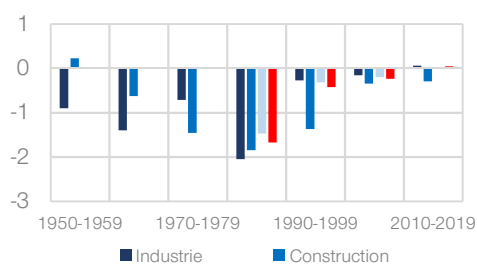
Les hausses de salaire insuffisantes, les taxes et les loyers élevés se ressentent immédiatement au niveau du porte-monnaie. Mais d'autres facteurs ont également un impact indirect sur les revenus. Le premier d'entre eux est le temps de travail. Jusqu'aux années 1990, les employeurs ont

<sup>1</sup> [https://www.ecoplan.ch/download/ipv\\_sb\\_de\\_2020.pdf](https://www.ecoplan.ch/download/ipv_sb_de_2020.pdf), p. 95.

réduit le temps de travail hebdomadaire de l'entreprise d'un peu plus d'une heure tous les dix ans, pour le même salaire. Depuis lors, il ne s'est presque plus rien passé. Pour un plein temps, il faut toujours travailler un peu plus de 41 heures par semaine. Mais de nombreux travailleurs et travailleuses ne peuvent pas s'engager à plein temps puisqu'ils ont des obligations d'assistance ou pour d'autres raisons. Ces personnes réduisent donc leur taux d'occupation et subissent la perte de salaire correspondante. Concrètement, cela signifie que les employeurs ne participent plus financièrement à la réduction du temps de travail, et que les travailleuses et travailleurs doivent en assumer seuls les coûts. Comme ce sont encore les femmes qui assument la majorité des tâches de garde et d'assistance, ces longs temps de travail représentent donc aussi un facteur d'amplification des inégalités salariales entre les genres : les femmes ont plus souvent un emploi à temps partiel que les hommes, ce qui à son tour désavantage leur carrière, leurs salaires et leurs rentes de retraite.

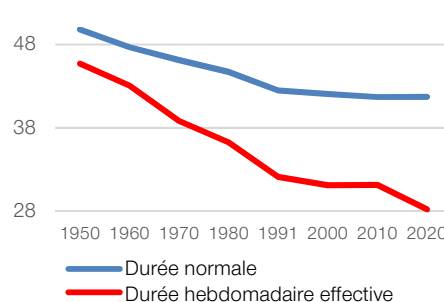
### Durée normale du travail dans les entreprises

(changement par décennie en h/semaine)



### Durée normale et durée effective du travail

(heures par semaine)



La pression au travail augmente depuis des années. Aujourd'hui, près d'une personne active sur trois est « assez » ou « très » épuisée. Les raisons sont multiples. La plupart du temps, les employeurs engagent trop peu de personnel, de sorte que les salarié-e-s ont plus de travail que leurs ressources ne leur permettent d'accomplir. Mais on entend aussi de plus en plus souvent les gens se plaindre que les chefs organisent mal le travail. Les managers qui ne sont pas issus de la branche ou de la profession dérangent plus qu'ils ne soutiennent les équipes.

Dans de nombreuses professions, les employé-e-s formés quittent donc prématurément leur poste, ce qui aggrave encore les problèmes. Ou alors ils réduisent leur temps de travail, avec la baisse de revenus qui va avec et pour autant qu'ils puissent se le permettre. Dans le secteur de la santé, par exemple, 40 % du personnel soignant quitte prématurément la profession.

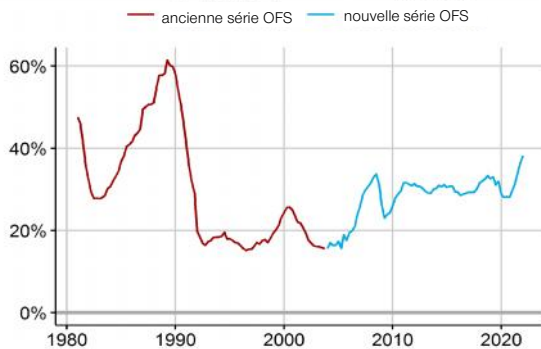
Au lieu de résoudre ces problèmes, les employeurs n'arrêtent pas de lancer de nouvelles attaques contre la protection de la santé et celle des travailleuses et travailleurs en général. Leurs objectifs : allonger les temps de travail et réduire les temps de repos, ou encore supprimer partiellement la saisie du temps de travail.

### Les employeurs participent moins à la formation et à la formation continue

La participation des employeurs à la formation initiale et continue s'est aussi détériorée. La « pénurie de personnel qualifié » en est une illustration. Aujourd'hui, les employeurs attendent que des candidat-e-s appropriés postulent à leurs postes vacants. C'était différent en Suisse avant : jusque dans les années 1990, il n'était pas extraordinaire d'embaucher des gens uniquement pour le potentiel qu'ils représentaient, puis de les former en entreprise. Bien qu'en ce moment, on déplore

haut et fort le manque de personnel, la pénurie effective n'est pas encore très importante en comparaison historique.

### Part des entreprises peinant à recruter du personnel qualifié



### Résoudre les problèmes de pouvoir d'achat, réaliser une répartition plus équitable – les revendications dans le détail

L'USS est une actrice-clé de la politique des revenus et de la répartition en Suisse. Elle s'investit pour que la population active et les retraité-e-s puissent bien vivre de leurs revenus, et pour que revenus et fortune soit répartis équitablement. Il faut :

- des augmentations générales de salaire : avec une inflation en hausse, la compensation du renchérissement a pris une importance cruciale pour maintenir le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. De plus, il faut des augmentations substantielles des salaires réels après des années de hausses insuffisantes. L'économie est en croissance et la productivité augmente – plus que les salaires réels ne l'ont fait ces dernières années. Cela a créé une marge de manœuvre qui doit enfin être utilisée pour augmenter les salaires en conséquence.
- davantage de CCT et de salaires minimums : il ne suffit pas que seule la moitié de la population active soit protégée par une CCT prévoyant un salaire minimum. Le commerce de détail, l'horticulture, la logistique, le journalisme entre autres ont aussi besoin de CCT. L'USS s'engage aussi pour de bons salaires minimums étatiques. Elle combattra toute tentative de contourner les salaires minimums cantonaux à travers des CCT.
- une meilleure protection des salaires : les mesures d'accompagnement doivent être améliorées, pas détériorées. Il est important notamment de simplifier l'extension des CCT et de prendre des mesures d'exécution sévères, comme par exemple l'obligation d'arrêter le travail dans les cas graves.
- une nouvelle offensive pour les salaires minimums et contre les bas salaires, tout particulièrement dans les professions à forte proportion de femmes : pour les emplois à bas salaires, il faut inverser la tendance. Un salaire mensuel de 4000 francs (x13) est le minimum ;
- de nouveaux progrès substantiels en matière d'égalité salariale des femmes : la discrimination salariale est illégale. Les syndicats et les représentations du personnel doivent surveiller les contrôles des salaires dans les entreprises et faire pression pour que la discrimination disparaisse. Il est également urgent de renforcer les organes publics de contrôle. L'USS continue de

s'engager pour que des sanctions soient prononcées et appliquées en cas de discrimination salariale. La loi actuelle doit être révisée et les seuils de contrôle abaissés.

- des mesures supplémentaires pour atteindre l'égalité de revenu pour les femmes : les métiers où les femmes sont majoritaires, par exemple l'accueil des enfants ou les soins, doivent être revalorisés au niveau salarial. Il faut également assez de places en crèches abordables, comme le demande l'initiative sur les crèches. Car la réponse apportée à la question de la garde des enfants est essentielle pour l'égalité des revenus.
- égalité salariale pour les migrant-e-s : la couleur du passeport ne doit pas avoir pour conséquence un salaire inférieur. L'USS s'engage pour des contrôles dans les entreprises. Le travail fructueux réalisé à travers les mesures d'accompagnement doit être poursuivi et renforcé.
- des mesures pour limiter les rémunérations excessives : dans les entreprises détenues ou mandatées par les pouvoirs publics, personne ne doit gagner plus que les conseillers fédéraux. Dans l'économie privée, il faut des mesures fiscales telles que l'assujettissement à l'impôt sur les bénéfices des bonus et des excès salariaux, ou des taux d'imposition plus élevés.
- une augmentation substantielle des réductions des primes des caisse-maladie : l'USS s'engage pour que personne ne doive dépenser plus de 10 % de ses revenus pour ces primes, et soutient l'initiative d'allègement des primes. En outre, les primes d'assurance-maladie doivent être prises en compte dans le calcul du renchérissement.
- une imposition équitable : l'USS combat les baisses fiscales injustes accordées aux hauts revenus, aux ménages fortunés et aux entreprises. Elle s'engage pour qu'eux aussi apportent leur contribution aux finances publiques.
- une plus large participation des employeurs aux réductions du temps de travail, sous forme d'horaires de travail plus courts pour le même salaire. Cela permettrait de répartir le travail sur plus de gens et de réduire le chômage, notamment chez les jeunes. Les métiers particulièrement stressants et en manque d'effectifs, comme ceux des soins, regagneraient en attractivité, les salarié-e-s auraient plus de temps pour récupérer et les inégalités de revenu entre les genres seraient réduites. Après son Congrès, l'USS élaborera la stratégie syndicale correspondante. L'USS combattra toute dégradation de la loi sur le travail.
- de meilleures possibilités de formation et de formation continue : la formation doit être abordable pour tout le monde, notamment grâce à une offre adéquate et des bourses qui permettent de vivre.
- des mesures contre la spéculation : la spéculation peut faire grimper les prix de produits de première nécessité et de ce fait, en restreindre l'accès. Il faut donc lutter contre la spéculation sur les biens de première nécessité.