



## **Conférence de presse du**

20 avril 2022, Berne

### **Contribution de Vania Alleva, présidente du syndicat Unia**

## **Tout devient plus cher, seul le salaire ne bouge pas ? !**

Après des années de stabilité des prix, l'inflation repart fortement à la hausse. Les prévisions actuelles tablent sur un renchérissement d'environ 2% d'ici la fin de l'année mais, comme Daniel Lampart l'a expliqué, il faut s'attendre à des hausses de prix encore plus fortes compte tenu des incertitudes économiques et politiques et des taux d'inflation beaucoup plus élevés à l'étranger.

En fait, le pouvoir d'achat est encore plus sous pression. Car ni les primes d'assurances maladie ni les augmentations de loyer ne sont prises en compte dans l'indice officiel de renchérissement. Alors que les loyers augmentent continuellement d'environ 1% par an depuis des années, un véritable choc de primes s'annonce pour les assurances maladie : nous risquons d'être confrontés à des augmentations de primes d'un pourcentage à deux chiffres.

En partant de l'idée d'un renchérissement de 2 % d'ici la fin de l'année et d'une augmentation moyenne des primes d'assurances maladie de 10%, cela signifierait une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 225 CHF par mois sur le salaire moyen. Et si, en plus, nous tenons compte de l'évolution des bas salaires pratiquement inexistante au cours de ces dernières années, soit 0.5 % de 2016 à 2020, il doit être clair pour tout le monde que la nécessité d'agir dans le domaine des salaires est urgente.

Des augmentations de salaire significatives sont maintenant d'autant plus urgentes que les employé-e-s ont fourni un énorme travail, mais que les employeurs ont refusé d'accorder des augmentations générales substantielles ces dernières années. Cela bien que des augmentations des salaires réels aient été possibles au vu de la bonne situation bénéficiaire. Les gains de productivité n'ont pas été répercutés sur les salarié-e-s. Il y a un grand besoin de rattrapage, notamment pour les bas et moyens revenus, qui est encore accentué par l'augmentation des prix.

Les salarié-e-s le ressentent déjà aujourd'hui. Ils doivent déboursier davantage pour compenser l'augmentation des prix des biens de consommation quotidiens et de l'énergie. Les salarié-e-s à bas et très bas salaires sont particulièrement concernés. Cela représente pour eux une menace existentielle. Le stress existentiel que beaucoup ont vécu pendant le coronavirus se poursuit. Les uns, comme dans l'hôtellerie-restauration, ont connu le sous-emploi, le chômage partiel et des pertes de salaire. Les autres, comme le personnel des services de livraison ou du commerce en ligne en plein essor, ont souffert de conditions de travail précaires et de salaires extrêmement bas. Le fort renchérissement ne leur permet pas de souffler.

Le syndicat Unia demande donc instamment que les salaires soient adaptés. Les négociations salariales en cours et à venir sont dès lors essentielles. On attend aussi d'autres mesures à court terme de la part des employeurs pour décharger les salarié-e-s particulièrement touchés par le renchérissement.

### **Secteur principal de la construction**

Le secteur principal de la construction négocie actuellement la Convention nationale (CN) pour les travailleurs de la construction, qui expire à la fin de l'année et règle les conditions de travail des maçons. En font aussi partie les salaires, resp. les augmentations de salaire.

Les carnets de commandes des entrepreneurs sont pleins depuis des années. Le coronavirus n'a pas stoppé la tendance. On continue à construire toujours plus. En même temps, le personnel diminue par rapport au volume de constructions. Cela signifie toujours plus de stress et de pression du temps pour les maçons afin d'augmenter leur productivité pour les entreprises. Une autre conséquence de cette évolution suscite moins d'attention : le travail est dangereux. Ainsi, le risque d'accident dans la construction est environ trois fois plus élevé que la moyenne de toutes les autres branches. Le risque d'être victime d'un accident grave est même quatre fois plus élevé.

Catégorie	Risque d'accident par 1000 employés	Accidents graves par 100'000 employés	Décès par 100'000 employés
Secteur principal de la construction	180	1331	9.3
Toutes les branches	64	298	1.5
Administration	15	60	0.9
Banques & assurances	9	33	0

Les négociations en cours sur la CN doivent contrer cela. Les conditions de travail doivent être adaptées afin que les maçons soient mieux protégés contre une pression et un stress excessifs et dangereux pour la santé. En même temps, leur grand travail doit être reconnu à sa juste valeur. Concrètement, nous demandons la compensation du renchérissement pour les salaires, plus un pour cent pour l'augmentation de la productivité de ces dernières années. Sur la base des prévisions actuelles de renchérissement, cela représente environ 180 francs par mois pour un salaire moyen dans le secteur principal de la construction.

### Commerce de détail/logistique

Le commerce de détail s'est d'une manière générale bien remis de la pandémie. Les chiffres d'affaires ont continué de progresser au cours de ces derniers mois. L'évolution générale positive se manifeste aussi chez les « grands » comme Coop et Migros. Les deux groupes ont récemment enregistré des bénéfices de plus d'un demi-milliard de francs (Coop : 559 mio. CHF / Migros : 668 mio. CHF). Le personnel du commerce de détail doit participer à la bonne évolution générale lors des négociations salariales à venir. Une compensation générale du renchérissement est le minimum que les salarié-e-s sont en droit d'attendre. Là où cela est possible, comme chez Coop ou Migros, les employé-e-s doivent participer aux bénéfices. En fin de compte, ils et elles ont travaillé dur pour cela. Ici, les employeurs doivent pouvoir accorder une augmentation significative des salaires au-delà du renchérissement, qui inclut une augmentation des salaires minimums.

La logistique et le commerce en ligne ont largement profité de la pandémie. Mais au lieu de créer de bons emplois, les entreprises se livrent une guerre des prix agressive pour gagner des parts de marché. En fin de compte, ce sont les salarié-e-s qui en pâtissent. Leurs temps de travail sont de plus en plus flexibilisés et ils et elles sont toujours plus souvent employés comme intérimaires ou via une entreprise sous-traitante au lieu d'être engagés sous contrat fixe par l'entreprise générale. De plus, la livraison est toujours plus souvent externalisée à des plateformes problématiques. Ainsi, les grands de la branche peuvent continuer à faire pression sur les prix, sans assumer la responsabilité des conditions de travail. De nombreux collègues se retrouvent ainsi dans des conditions de travail précaires sans protection d'une convention collective de travail et avec de bas salaires. Dans de nombreuses entreprises de logistique ainsi que dans le transport, la loi sur le travail est souvent réduite à néant. Il faut non seulement des hausses de salaire significatives, qui comprennent en plus du renchérissement un pour cent pour l'augmentation de la productivité, mais aussi plus de protection de la santé.

### **Hôtellerie-restauration**

L'hôtellerie-restauration a beaucoup souffert des fermetures et des restrictions imposées pendant la situation extraordinaire. A l'exception de quelques destinations touristiques. Maintenant que les mesures liées au coronavirus ont été levées dans une large mesure, une forte reprise s'amorce. Nous pouvons partir de l'idée que cette reprise se poursuivra ces prochains mois. La reprise est freinée par la pénurie de personnel. De nombreux salarié-e-s ont été contraints de se réorienter au cours de ces deux dernières années. Il est difficile de recruter du nouveau personnel, car les métiers exigent souvent de longues heures de présence, des horaires de travail flexibles et des contraintes physiques. Et les salaires sont inférieurs à la moyenne. Les salaires dans l'hôtellerie-restauration comptent parmi les plus bas de Suisse. L'évolution des salaires de ces dernières années n'a pas apporté d'amélioration. Au contraire : elle est inférieure à la moyenne.

Des augmentations de salaire significatives sont donc nécessaires, afin d'offrir des salaires décents aux employé-e-s et de lutter contre l'image des bas salaires. Avec des augmentations de salaire réelles, les employeurs ont la possibilité de stopper l'abandon du métier et d'améliorer leurs chances de trouver du nouveau personnel. Concrètement, Unia demande dans le cadre des négociations salariales en cours 70 francs supplémentaires par mois en plus du renchérissement.

Pour les coursiers et les coursières food, les employeurs sont appelés à compenser la hausse des prix du carburant. Soit en augmentant les frais prévus à cet effet, soit en prenant entièrement en charge les frais de transport.

### **Arts & métiers**

Les CCT dans le second œuvre prévoient parfois une compensation automatique du renchérissement. Mais si le renchérissement dépasse un certain seuil, des négociations sont prévues par la CCT. Cela concerne le second œuvre en Suisse romande et l'enveloppe des édifices. Ces CCT prévoient une compensation automatique du renchérissement jusqu'à 1,5%. La branche de l'isolation prévoit ce mécanisme jusqu'à 2%. Chez les électriciens et les électriciennes, ce seuil est de 1%. Le renchérissement est donc si élevé que même là où une compensation automatique du renchérissement est prévue, des négociations sont nécessaires. Pour les salariés du second œuvre, il faut aussi tenir compte du fait qu'il sont particulièrement dépendants du véhicule privé en raison de la mobilité du travail, c'est-à-dire des changements de chantier. Si l'on tient compte de tous les facteurs, une augmentation des salaires effectifs et des salaires minimums de 2,5 à 3% semble nécessaire pour au moins maintenir le pouvoir d'achat. Compte tenu de la bonne situation des carnets de commandes, une telle adaptation des salaires semble possible.

### **Industrie**

L'industrie s'est bien remise du choc du coronavirus. L'année 2021 a été une très bonne année et les prévisions pour 2022 restent bonnes, même si l'optimisme a été douché par l'augmentation des prix de l'énergie et de la situation internationale incertaine à cause de la guerre en Ukraine.

Une importante partie des CCT signées par Unia dans le secteur de l'industrie prévoient une compensation automatique du renchérissement pour les salaires minimums et/ou les salaires effectifs. Par exemple la CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), la CCT de Stadlerrail ou celle de l'industrie horlogère. Ces réglementations ont un effet de signal sur les négociations au niveau de l'entreprise qui peuvent avoir lieu là où aucune CCT ne s'applique. Certaines conventions collectives de travail importantes arriveront bientôt à échéance, comme en premier la CCT de l'industrie horlogère. La question de la protection des salaires sous ses différentes formes (augmentation du salaire minimum, augmentation des salaires réels, lutte contre la discrimination salariale fondée sur le sexe, introduction de salaires minimums pour le personnel hautement qualifié) sera l'une des principales revendications.

La situation est plus critique là où nous n'avons pas de CCT ou là où aucune négociation n'a lieu au niveau de l'entreprise. Cela concerne surtout le personnel des grandes blanchisseries, des fournisseurs mécaniques ainsi que de l'industrie alimentaire. Dans ces domaines, les bas salaires ne sont pas rares. Ces salarié-e-s sont particulièrement touchés par le fort renchérissement et ont donc particulièrement besoin d'une compensation. Nous appelons les employeurs à accorder cette compensation afin que leurs salarié-e-s qui touchent des bas salaires ne perdent pas encore plus de pouvoir d'achat.