

CONFÉRENCE DE PRESSE ANNUELLE DU 9 JANVIER 2023

Daniel Lampart, économiste en chef et premier secrétaire de l'USS

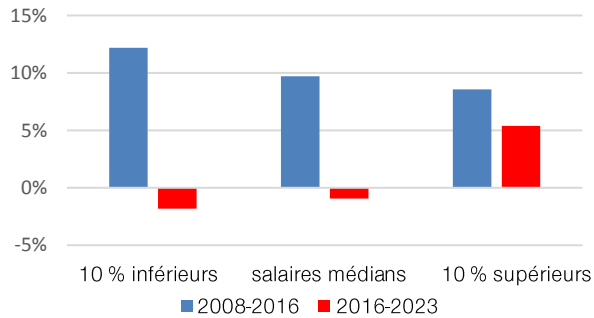
Des salaires corrects et des horaires de travail adaptés

Après deux années de coronavirus ainsi que d'énormes incertitudes et pertes de revenus dues au chômage partiel et au chômage tout court, la situation s'est enfin à nouveau éclaircie l'an dernier pour les travailleurs et travailleuses. Toutefois, les négociations salariales ont montré que les employeurs ont certes augmenté leurs prix, mais n'ont en revanche prévu que de maigres hausses de salaire. En parallèle, il ne s'est pas passé un mois sans que les milieux patronaux émettent de nouvelles revendications pour une extension des horaires de travail. Selon eux, les salarié-e-s devraient être le plus disponibles possible tout en ne coûtant pas cher.

Problèmes de pouvoir d'achat pour les salaires réels et des primes-maladie que partiellement compensées

Malgré l'attitude mesquine de différents patrons, il a été possible de relever sensiblement pour 2023 les salaires dans plusieurs branches. Pour la première fois depuis dix ans, la majorité des hausses de salaire sont générales, c'est-à-dire qu'elles concernent l'ensemble des travailleuses et travailleurs dans une entreprise ou une branche donnée. On a aussi à nouveau constaté un mouvement à la hausse concernant les salaires des employé-e-s de longue date. Les salaires augmentent toutefois trop peu pour compenser l'inflation et le retard qu'ils ont pris. Les personnes professionnellement actives à bas ou moyens revenus touchent actuellement, en termes réels, des salaires inférieurs à ceux de 2016. Par contre, pour les revenus supérieurs, la hausse est de 10 %. L'écart entre les salaires s'est remis à se creuser, comme le montre le rapport de l'USS sur la répartition des revenus et de la fortune en Suisse publié aujourd'hui.

Hausse des salaires réels par classe de salaire (en termes réels, en %)

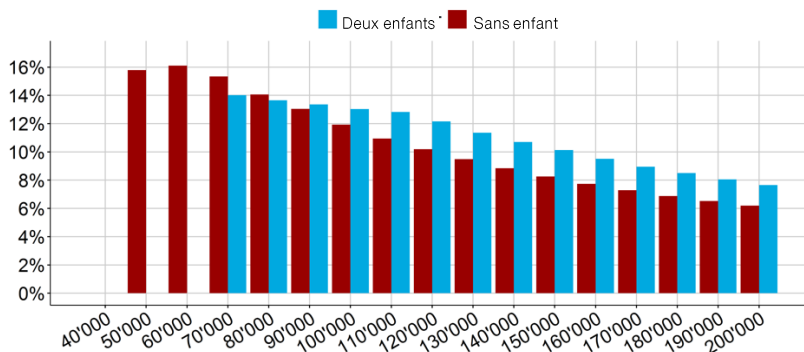


Source : OFS ; calculs de l'USS

S'y ajoute que la hausse-choc des primes des caisses-maladie de 6,6 % est une nouvelle fois plus importante que les hausses de salaire et l'augmentation des réductions de primes. En 2023, un couple avec deux enfants devra pour la première fois payer 1000 francs par mois de primes-maladie, même s'il a choisi un modèle HMO. Les familles et les couples à bas ou moyens revenus dépenseront entre 13 et 16 % de leur revenu brut pour leurs primes-maladie (prime et franchise standard). Lors de l'introduction de la loi sur l'assurance-maladie (LAMal) pendant les années 1990, le Conseil fédéral a promis que personne ne devrait dépenser plus de 8 % de son revenu imposable pour ses primes. Pour une famille, cela représenterait entre 4 et 6 % de son revenu brut. Comme ni la Confédération ni les cantons n'ont tenu cette promesse avec les réductions des primes, la charge est aujourd'hui deux à trois fois plus élevée que promis.

Dépenses pour les primes-maladie, en pourcents du revenu brut

(après réduction des primes, ménages au-dessus du seuil donnant droit à l'aide sociale)



Sources : OFS, OFSP, cantons ; calculs de l'USS (cf. USS : Rapport sur la répartition 2023)

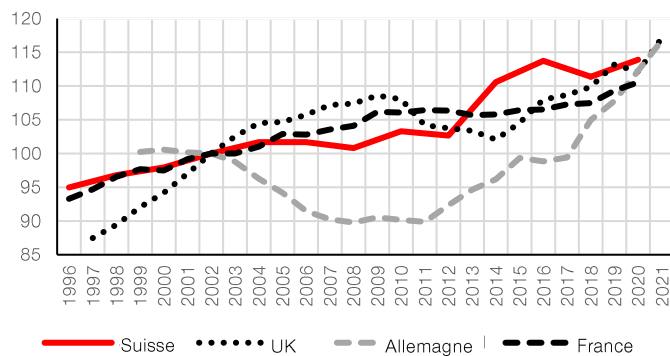
Amélioration de la situation des actifs/actives grâce aux CCT et aux syndicats

Grâce aux conventions collectives de travail (CCT) prévoyant des salaires minimums, aux campagnes sur les salaires menées par les syndicats ainsi qu'aux mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, la situation de la Suisse est meilleure à plus d'un titre que celles d'autres pays. Malgré l'appréciation du franc et la pression sur les salaires, il a été possible de décrire la situation concernant les bas salaires. La campagne pour un salaire minimum « Pas de

salaires au-dessous de 4000 francs ! » a laissé des traces. Moins de personnes doivent aujourd'hui travailler pour un bas salaire qu'il y a encore dix ans. Cependant, l'évolution insuffisante des salaires ces derniers temps remet partiellement en question ces progrès. Dans d'autres pays, comme l'Allemagne ou le Royaume-Uni, les salaires les plus bas ont récemment augmenté plus fortement en termes réels.

Salaires réels des 10 % inférieurs : évolution

(2002=100, limite du décile inférieur, salaires horaires, en termes réels)

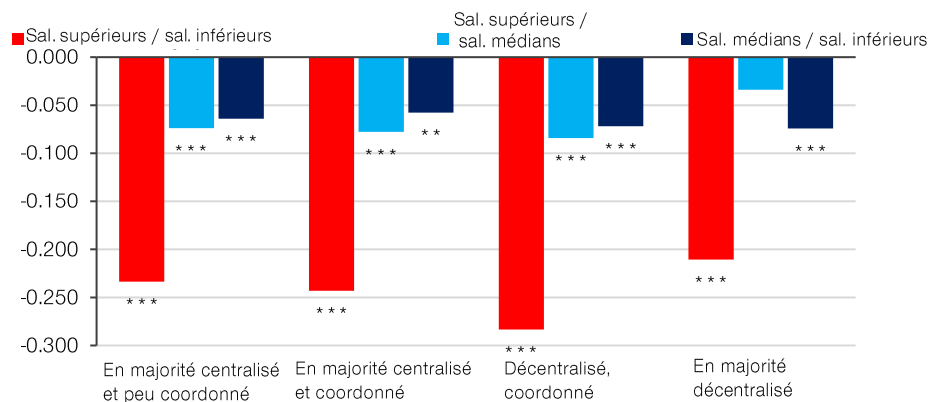


Source : offices statistiques nationaux

Dans le monde entier, grâce à l'existence de bonnes CCT et à des syndicats actifs, les salaires sont répartis de manière plus équilibrée. Ils empêchent la sous-enchère et les discriminations salariales. Les récentes recherches économiques montrent aussi que ces améliorations de salaires ne causent en règle générale pas de hausse du chômage, ainsi que le fait apparaître l'analyse publiée aujourd'hui par l'USS sur ce sujet ; cela, parce que les CCT empêchent les moutons noirs parmi les entreprises de se créer des avantages au détriment des employeurs corrects. Les CCT peuvent également apporter une meilleure qualité du travail et une plus grande productivité, car elles contiennent des offres de formation de base et continue ainsi que d'autres avantages.

Incidences des CCT sur la répartition des salaires

(différence avec la répartition des salaires en l'absence de CCT)



Source : OCDE (cf. Dossiers n° 153 et 154 de l'USS)

Du côté des salaires, il faut maintenant des hausses substantielles. Un quart des travailleurs et travailleuses titulaires d'un CFC gagnent moins de 5000 francs par mois. Et le secteur des bas salaires est même à nouveau en expansion dans la riche Suisse. Environ 500 000 personnes touchent un salaire inférieur à 4500 francs par mois pour un emploi à temps plein. Environ un tiers d'entre elles ont pourtant terminé un apprentissage. Manifestement, même une formation de trois ou quatre ans ne garantit plus une protection contre la sous-enchère salariale. Les femmes gagnent toujours 18 % de moins que les hommes. La moitié d'entre elles ont un revenu mensuel inférieur à 4500 francs (x12).

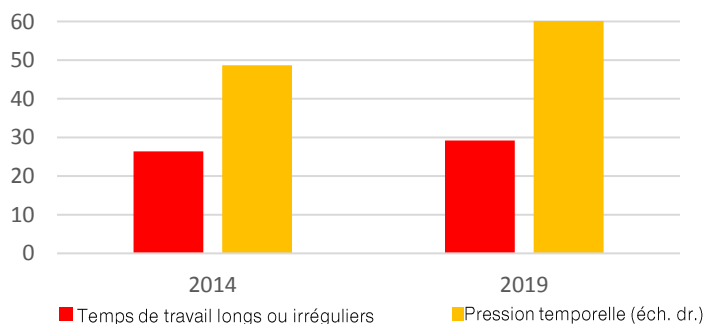
Réduire le temps de travail plutôt qu'attaquer les périodes de repos

Sur le plan politique, les attaques se multiplient depuis quelque temps contre les salarié-e-s et contre leurs conditions de travail. À travers des motions au Parlement, les milieux patronaux tentent de réduire les temps de repos et de récupération prévus dans la loi sur le travail. Ils souhaitent une extension du travail de nuit et du dimanche et avancent même récemment le prétexte de la pénurie d'énergie. Ils veulent aussi pouvoir contourner les salaires minimums cantonaux.

Pourtant, c'est bien le chemin inverse que le monde politique devrait prendre. La situation des employé-e-s dans les entreprises est préoccupante. Même les employeurs le reconnaissent dans des sondages. Près de 30 % des entreprises suisses ont déclaré, dans le cadre de l'enquête ESENER, que les horaires de travail longs et irréguliers constituaient un risque pour la santé. Et cette tendance est à la hausse. Et environ 60 % des entreprises s'inquiètent de la pression temporelle que subissent leur personnel.

Entreprises connaissant des situations à risque pour la santé liées au temps et à la charge de travail

(auto-déclaration, part en %)



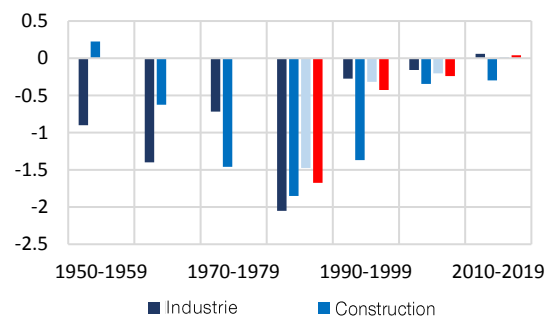
Source: ESENER

De nombreux salarié-e-s réduisent alors leur temps de travail, pour autant que leur situation financière le leur permette. Une autre raison importante pour travailler à temps partiel est le fait d'avoir des enfants ou de prendre en charge un-e proche. Pour de nombreuses personnes actives ayant des tâches d'assistance, un emploi à temps plein n'est pas possible en raison des horaires de travail élevés en Suisse et du soutien financier insuffisant des pouvoirs publics pour les places de crèche. Mais au cours des 30 dernières années, les employeurs n'ont pratiquement plus participé à la réduction du temps de travail. Jusqu'en 1990, ils réduisaient le temps de travail usuel d'une à

deux heures tous les 10 ans, pour le même salaire. Depuis, les employé-e-s doivent payer eux-mêmes les réductions du temps de travail, avec un temps partiel et un salaire réduit en conséquence. Les employeurs se sont totalement désengagés. La part du temps partiel est passée de 25 à 37 % entre 1991 et 2020. Chez les hommes, il a même doublé. Mais beaucoup ne peuvent pas se le permettre financièrement.

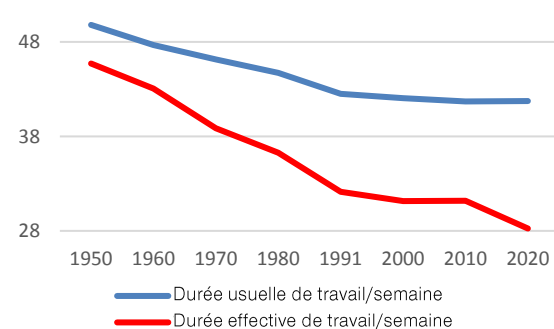
Durée usuelle du travail

(variation par décennie en h/semaine)



Durée usuelle et durée effective du travail

(heures par semaine)



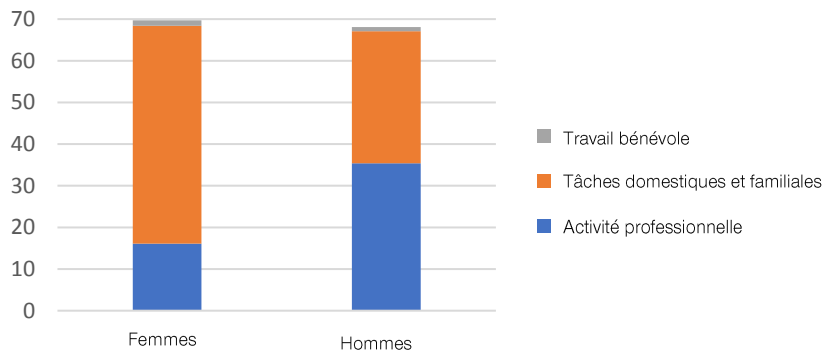
Source : OFS

Aujourd'hui, près d'une personne sur trois est « plutôt » ou « très » épuisée au travail. Cette tendance ne fait pas seulement mal aux personnes directement concernées : les souffrances psychiques et physiques entraînent aussi des coûts dans le domaine de la santé.¹ Et ces coûts sont payés en premier lieu par les salarié-e-s et par la collectivité, puisque les employeurs ne cotisent pas à l'assurance-maladie de leur personnel. Des estimations montrent que les coûts de santé liés au stress et au travail s'élèvent à plusieurs milliards de francs.

Les milieux patronaux font valoir que l'allongement des horaires de travail ou la réduction des temps de repos et de récupération dans la loi sur le travail faciliterait la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cela permettrait par exemple aux parents de retourner travailler à l'ordinateur après une journée déjà bien chargée, lorsque les enfants sont enfin couchés. Si l'on pense à la semaine de 70 heures que connaissent déjà les parents d'enfants de 0 à 14 ans, cette idée est hors de toute réalité. La plupart des parents d'aujourd'hui sont heureux d'avoir ne serait-ce qu'une heure pour eux de temps à autre.

¹ Selon Tompa et al. (2021), les frais médicaux pour les maladies et les accidents liés au travail dans les pays de l'UE représentent environ 0,3 à 0,4 % du PIB. Si l'on déduit les coûts de guérison des accidents professionnels en Suisse, qui s'élèvent à environ 600 millions de francs par an, les coûts directs des maladies s'élèveraient à plus de 2 milliards de francs (<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-10050-7#Tab1>). En ajoutant les absences (coûts indirects), on arrive à des montants nettement plus élevés. Les estimations vont de plus de 5 à près de 20 milliards de francs.

Temps consacré aux activités professionnelles, domestiques, familiales et bénévoles (moyenne, heures par semaine)



Source : OFS

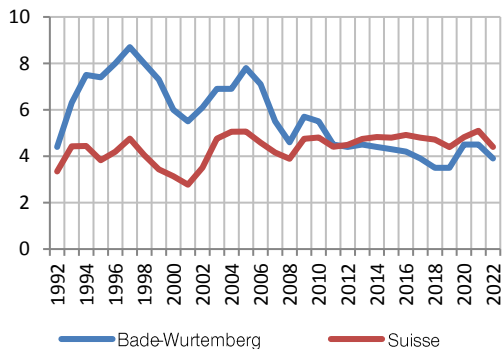
Le pouvoir d'achat est capital pour la conjoncture – le franc reste surévalué

L'horizon s'éclaircit quelque peu du côté des perspectives conjoncturelles. L'évolution des salaires joue actuellement un rôle-clé. Le pouvoir d'achat doit suivre le rythme de la production à l'échelle mondiale, sinon la demande fera défaut. Le point positif est que les salaires ont sensiblement augmenté dans la plupart des pays. Ils restent toutefois en retard sur l'inflation. À cela s'ajoutent divers impondérables liés notamment à l'invasion de l'Ukraine par la Russie ou à la pandémie de coronavirus qui sévit encore en Chine, pays qui pèse lourd économiquement. Nous prévoyons pour l'année prochaine un renchérissement de 2,4 % et un taux de chômage de 2,3 % en Suisse.

Le cours du franc reste problématique. Par rapport au Bade-Wurtemberg, une région dont la structure économique est similaire à celle de la Suisse, le franc est toujours nettement surévalué en valeurs réelles. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que le taux de chômage en Suisse soit désormais plus élevé que celui du Bade-Wurtemberg.

Chômage : CH/Bade-Wurtemberg

(taux de chômage en %)



Cours « réel » franc-euro CH/BW

(cours nominal corrigé de l'évolution salariale)²



Source: OFS, BNS, statistiques du Bade-Wurtemberg, calculs USS

Conclusions en termes de politique économique et revendications

L'année 2023 doit être synonyme de hausses et d'améliorations pour les travailleuses et les travailleurs. Tous ces gens qui travaillent le méritent. C'est surtout au niveau de la politique des salaires et des revenus qu'il faut agir. Les hauts salaires et les employeurs verront leurs charges s'alléger grâce à la suppression du pourcent de solidarité à l'assurance-chômage ainsi que la baisse des primes d'assurance-accidents et des caisses d'allocations familiales. Parallèlement, les simples salarié-e-s n'ont même pas obtenu la pleine compensation du renchérissement. Du côté du temps de travail aussi, une inversion des tendances s'impose. En effet, les employeurs exigent toujours plus d'exceptions en matière de temps de travail et de repos, au détriment des employé-e-s, de leur santé et de leur vie de famille. Les mesures suivantes sont à mettre en place en priorité :

- des hausses réelles de salaire qui reflètent la bonne situation économique ; la réintroduction de la compensation automatique du renchérissement dans les CCT et les règlement salariaux ;
- un salaire mensuel d'au moins 5000 francs pour toute personne qui a fait un apprentissage ; au moins 4500 francs par mois pour tout le monde ;
- la revalorisation des métiers majoritairement féminins (soins, etc.), qui restent moins bien rémunérés ;
- plus d'argent pour les réductions de primes-maladie, avec une participation de la part des employeurs ; dans un premier temps, on utilisera pour cela les recettes supplémentaires que la Confédération et les cantons percevront de la réforme fiscale de l'OCDE ;

² Comme les salaires ont augmenté un peu plus en termes nominaux dans le Bade-Wurtemberg qu'en Suisse, l'appréciation réelle du franc est inférieure à l'appréciation effective, nominale. En règle générale, les taux de change réels sont calculés avec les prix à la consommation. Mais comme ceux-ci divergent fortement en raison des prix de l'énergie des ménages privés qui varient localement, l'image est assez déformée.

- une participation des employeurs aux réductions du temps de travail, comme c'était l'usage pendant longtemps en Suisse ; des ressources en personnel suffisantes pour prévenir le stress (particulièrement aigu dans le secteur des soins, par exemple) ;
- des horaires de travail planifiables et favorables à la vie de famille (plans de travail, majoration des heures supplémentaires, etc.) ;
- une politique monétaire mesurée : une nouvelle appréciation du franc provoque une pression sur les salaires et du chômage ; les bénéfices en revanche ne sont pas visibles au vu de la baisse de l'inflation.