

CONFERENCE DE PRESSE DU 8 SEPTEMBRE 2023

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

Revenu réel en baisse pour les personnes à salaires bas et moyens

Il faut un changement profond d'orientation en matière de salaires

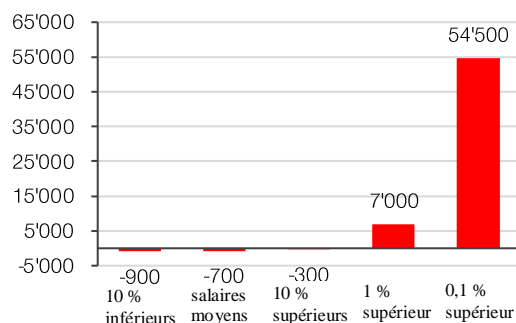
Le renchérissement, le choc des primes des caisses-maladie et la hausse des loyers alourdissent fortement la charge des ménages. S'y ajoutent l'augmentation de 0,4 % de la TVA, début 2024, ainsi que du prix de l'électricité. En 2024, un couple avec deux enfants disposera d'environ 3 000 francs de moins en termes réels qu'en 2020, si les salaires n'augmentent pas substantiellement et si les majorités politiques, à la Confédération et dans les cantons, refusent de prendre des mesures pour contrer cette évolution.

Managers et actionnaires couverts d'or, baisses de salaire pour les salarié-e-s

Ces dernières années, les salaires ont vraiment pris la mauvaise direction. Le salaire des ménages à bas ou moyen revenu qui dépendent de l'argent à leur disposition a baissé en termes réels. Les 50 000 personnes qui gagnent le plus – celles dont le salaire est d'au moins 300 000 francs – ont au contraire été très bien traitées par les employeurs. Elles ont bénéficié de hausses de salaire et de dividendes dont les salarié-e-s ordinaires ne peuvent que rêver.

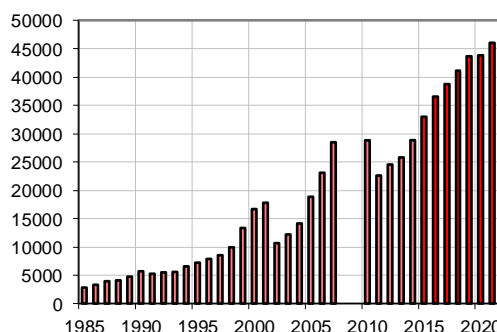
Évolution des salaires réels 2016-2022

(en francs)



Dividendes versés par exercice financier

(firmes SPI, mios de Fr., 2022 estimation avec SMI)

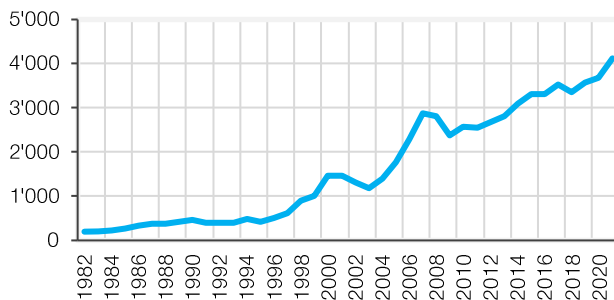


L'initiative « contre les rémunérations abusives » acceptée en 2013 était une supercherie destinée à tranquilliser la population. Malheureusement, comme l'USS l'avait prédit, les gros salaires se sont en effet à nouveau envolés après la votation. Aujourd'hui, on trouve bien plus de 4 000 employé-e-

s recevant un salaire supérieur à un million. C'est presque trois fois plus qu'il y a 20 ans. Le problème des écarts salariaux n'a donc toujours pas été résolu.

Nombre d'employé-e-s recevant un salaire supérieur à un million de francs

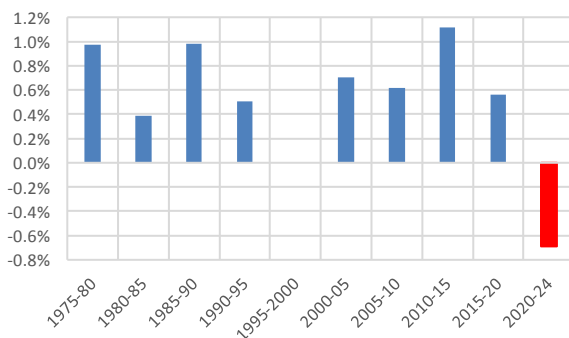
(personnes)



Pour les salarié-e-s ordinaires, le fait que les employeurs aient supprimé des conventions collectives de travail (CCT) les règles de la compensation du renchérissement se fait amèrement ressentir. Ce qui allait auparavant de soi pour les employeurs, c'est-à-dire garantir le pouvoir d'achat de leur personnel, n'est plus valable aujourd'hui. Or, les employeurs savent très bien que la situation financière de leurs employé-e-s s'est détériorée. C'est honteux, surtout lorsque l'on voit les bénéfices que font actuellement de nombreuses entreprises.

Croissance moyenne des salaires réels

(variation moyenne par rapport à l'année précédente, en %)



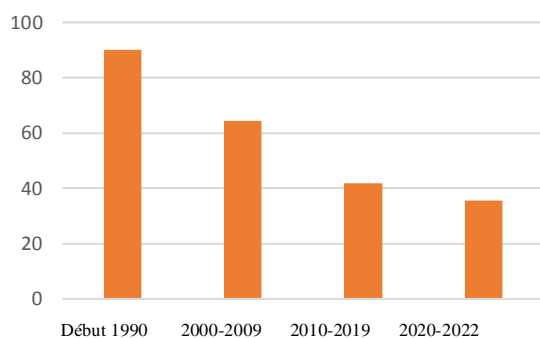
Pendant la dernière phase inflationniste des années '90, un quart des salarié-e-s profitait encore de la compensation automatique du renchérissement. C'est pourquoi, lors des négociations salariales, il n'était pas nécessaire de commencer par négocier longuement sur la compensation du renchérissement, on passait immédiatement aux salaires réels. Aujourd'hui, seules quelques CCT appliquent encore cette compensation et, pour la plupart, seulement partiellement.

La proportion des hausses des salaires distribuée sous forme d'augmentation générale et non individualisée a fortement diminué. Les victimes, ce sont avant tout les salarié-e-s de longue date et en fin de carrière qui ne bénéficient d'aucune hausse de salaire ou seulement d'une hausse modeste. Nombre d'entre eux voient leur salaire réel baisser. Cette individualisation a clairement contribué à creuser les écarts salariaux. Car ce sont les classes supérieures de salaire qui profitent

dans une mesure disproportionnée de l'individualisation des hausses de salaires et du système des bonus.

Part des hausses générales de salaire dans les CCT

(en %)



La population pense clairement que la compensation du renchérissement est nécessaire. Les salaires minimums décidés dans certains cantons et villes prévoient une compensation automatique du renchérissement et même, en plus, des hausses de salaire réelles, pour une part. S'ils n'assument pas leur responsabilité sociale, les employeurs ne doivent pas s'étonner que toujours plus de salaires minimums soient introduits dans les cantons.

Mais il y a aussi du positif : avant la crise du coronavirus, le secteur des machines, des équipements électriques et des métaux a, avec les salaires minimums, réintroduit dans sa CCT, pour la première fois depuis longtemps, une compensation automatique du renchérissement. Quelques accords salariaux sont également d'autres points positifs : dans la branche du nettoyage, les salaires ont par exemple été augmentés d'environ 10 % depuis 2019 lors des négociations salariales.

Une politique des revenus pour la classe supérieure : baisse des impôts et réductions des subsides aux primes-maladie

Dans aucun autre pays européen que la Suisse, le cuisinier, qui travaille durement et sur de longues durées, pour un salaire toutefois modeste, paie autant pour son assurance-maladie que le milliardaire. Les primes individuelles, par tête, sont une erreur de conception antisociale typiquement suisse.

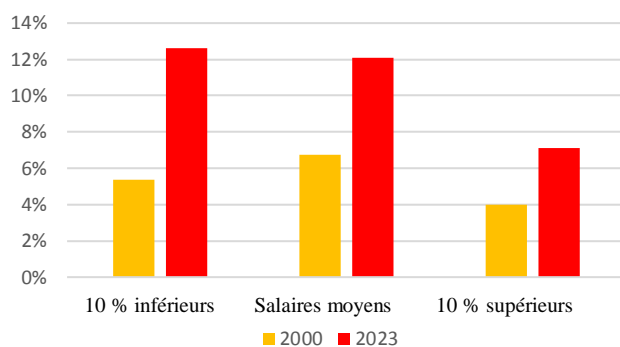
L'augmentation de la charge que représentent les primes est brutale. Pour 2024, nous tablons sur une hausse de 7,5 %, voire plus, alors que celle-ci avait déjà été de 6,6% en 2023. Un couple avec deux enfants paie, aujourd'hui déjà, 1 000 francs par mois, même s'il a choisi un modèle HMO. Lors de l'introduction de l'assurance-maladie obligatoire, le Conseil fédéral avait promis que personne n'aurait à dépenser plus de 8 % de son revenu imposable pour payer ses primes. Aujourd'hui, la réalité est que beaucoup doivent payer le double pour leurs primes.

Afin de rendre la charge des primes plus supportable pour la population, les cantons disposent de l'outil des réductions de primes (subsides). À cet effet, ils reçoivent beaucoup d'argent de la Confédération, soit environ 300 francs par habitant-e. Mais ils mettent le pied sur le frein et paient actuellement même moins que la Confédération, alors que la péréquation financière prévoit un rapport de 50 : 50.

Il n'est alors pas étonnant que les primes augmentent plus vite que les montants alloués aux subsides. Les cantons préfèrent baisser les impôts des personnes aisées et des entreprises. Le canton d'Argovie prévoit par exemple de baisser de 50 millions de francs son impôt sur la fortune pour les plus riches. En même temps, il paie nettement moins que la Confédération pour les réductions de primes (37 % au lieu de 50 %). Une famille à revenu moyen doit aujourd'hui dépenser pour ses primes presque le double de son revenu par rapport à il y a 20 ans. Cette politique menée sur le dos des salarié-e-s ordinaires est inacceptable.

Charge des primes-maladie des couples avec 2 enfants

(en % du salaire brut, prime standard)



Il faut changer de politique des salaires et des revenus

En Suisse, nous avons besoin qu'un tournant soit pris en matière de politique des salaires et des revenus. Il y a assez d'argent pour que toutes et tous les salarié-e-s puissent nouer les deux bouts avec leur revenu sans avoir à se faire trop de soucis. C'est pour cela que l'USS appelle à manifester le 16 septembre à Berne.

Les négociations salariales en cours doivent déboucher sur des hausses générales de salaire de l'ordre de 5 %. Toute personne ayant un diplôme d'apprentissage doit gagner au moins 5 000 francs par mois. La compensation du renchérissement doit à nouveau aller de soi dans les CCT et les contrats de travail. Politiquement, c'est maintenant le tour des bas et moyens revenus. Il faut augmenter les réductions de primes au lieu de baisser les impôts des personnes fortunées et des salaires élevés.