

## CONFÉRENCE DE PRESSE DU 4 SEPTEMBRE 2025

David Gallusser, USS

Revendications salariales pour 2026

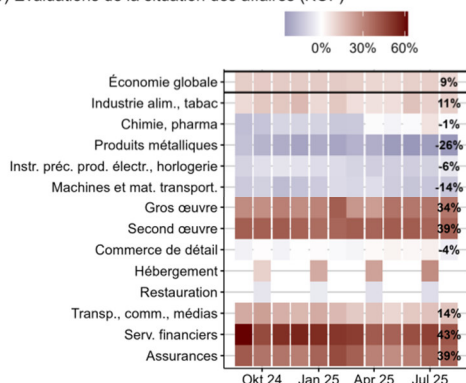
### De 2 % à 2.5 % de salaire en plus : les salarié-e-s doivent profiter du succès auquel ils ont contribué

Ces dernières semaines, les actualités économiques suisses ont été dominées par les droits de douane imposés par Trump. Combinés au franc fort, ces droits représentent une charge réelle pour les branches concernées. Pour autant, la grande majorité de l'économie suisse n'est pas directement touchée. Environ 99 % de la population active ne sont pas concernés par les droits de douane américains, ou ne le sont guère. Les enquêtes menées auprès des entreprises montrent que la situation conjoncturelle dans les secteurs épargnés par les nouveaux droits reste globalement bonne à satisfaisante. Dès lors, les marges de nombreuses entreprises demeurent solides. Même dans l'industrie, la situation reste favorable pour de nombreuses entreprises. Les sociétés du secteur MEM cotées en bourse ont par exemple réussi à maintenir des marges appréciables.

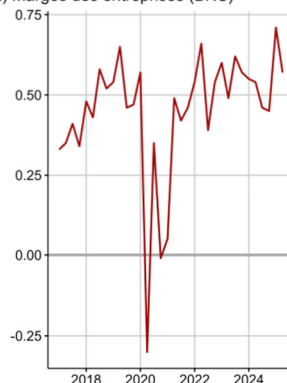
### Évaluation de la situation des affaires et marges des entreprises

(1) Solde des évaluations de la situation des affaires (= % d'avis positifs moins % d'avis négatifs), selon l'enquête du KOF ; (2) indice des marges, selon l'enquête de la BNS<sup>1</sup> ; (3) marges EBIT des entreprises Swissmem cotées en bourse (résultats semestriels 2025)

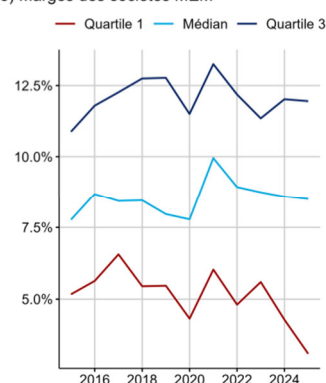
(1) Évaluations de la situation des affaires (KOF)



(2) Marges des entreprises (BNS)



(3) Marges des sociétés MEM



Source : Enquête conjoncturelle du KOF, Signaux conjoncturels de la BNS, rapports d'activité

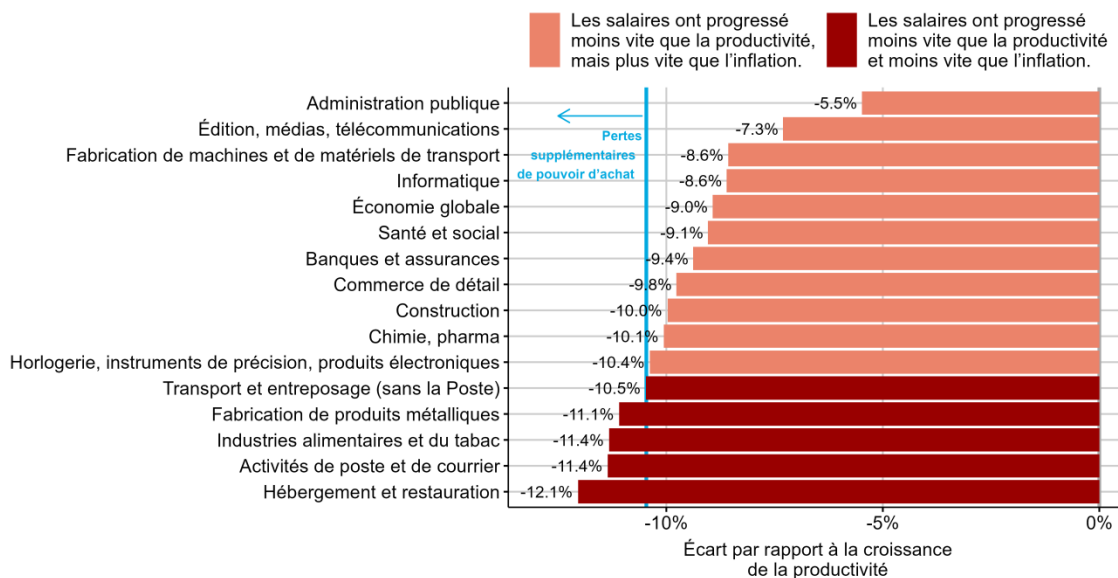
<sup>1</sup> Les valeurs positives indiquent des marges supérieures à un niveau durable, et les valeurs négatives des marges inférieures.

## Besoin urgent de rattrapage salarial

Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir profiter du succès auquel ils ont contribué. Ces dix dernières années, ils ont été trop souvent laissés pour compte. La productivité a en effet progressé plus rapidement que les salaires et l'économie est devenue plus performante. Ce progrès n'a cependant pas profité dans la même mesure aux salarié-e-s. Pire encore : le pouvoir d'achat des salaires a reculé à certaines périodes, les prix augmentant plus vite que les salaires. Les dernières négociations salariales ont certes permis d'obtenir de bons résultats dans certains cas. Ceux-ci n'ont cependant pas suffi à compenser la faible évolution salariale des dix dernières années. Corrigés de l'inflation, les salaires dépassent aujourd'hui à peine le niveau de 2015 dans de nombreux secteurs. Pour les salarié-e-s de certaines branches, la décennie écoulée est même une décennie perdue : après déduction de l'inflation, leurs salaires sont même inférieurs à ceux de 2015. Si les salaires avaient évolué au même rythme que la productivité, ils devraient être nettement plus élevés dans toutes les branches. À l'échelle de l'économie dans son ensemble, on constate un déficit salarial de 9 %. Les salaires auraient dû augmenter de 10,5 %, et non pas du maigre 1,5 % observé.

## Un écart salarial significatif

Différence entre la croissance de la productivité et celle des salaires par branche, 2015–2025, corrigée du renchérissement, croissance salariale selon l'indice suisse des salaires (y compris prévisions pour 2025). Hypothèse de croissance de la productivité : 1 % par an<sup>2</sup>



Source : OFS (ISS), prévisions USS

<sup>2</sup> La productivité du travail a augmenté de 1 % par an entre 2014 et 2024. Entre 2015 et 2024, elle a progressé de 1,2 % par an. Dans le secteur suisse de l'économie marchande, la productivité du travail a crû de 1,1 % par an entre 2015 et 2022, dernière année pour laquelle des statistiques sont disponibles.

### **Les titulaires d'un CFC gagnent souvent moins de 5000 francs**

Pour certains travailleurs et travailleuses, le besoin de rattrapage est encore plus important. Ces deux dernières années, quelque 80 % des augmentations salariales dans le cadre de conventions collectives de travail ont certes été accordées de manière générale. La plupart du temps, il s'agissait toutefois d'une simple compensation du renchérissement. Les années précédentes en revanche, seul un tiers environ des hausses salariales négociées avait bénéficié à l'ensemble des salarié-e-s. Les deux tiers restants avaient été distribués à titre individuel. Cela signifie que bien souvent, les supérieur-e-s hiérarchiques décidaient à leur entière discrétion qui recevrait une augmentation (réelle). Dans certains cas, la hausse de la masse salariale a aussi servi à rendre l'entreprise plus attractive auprès des nouvelles recrues. Les personnes employées de longue date en ont fait les frais. Les statistiques confirment ce constat : les salarié-e-s qui changent d'emploi obtiennent bien plus souvent une hausse de salaire que ceux qui restent fidèles à leur employeur<sup>3</sup>.

En Suisse, trop de personnes doivent encore vivre avec des salaires insuffisants. Fait inquiétant : près d'un tiers des professionnel-le-s dont le titre de formation le plus élevé est un CFC gagne moins de 5000 francs<sup>4</sup>. Soulignons qu'il ne s'agit pas uniquement de jeunes diplômé-e-s en début de carrière. Même juste avant la retraite, près d'un-e titulaire de CFC sur cinq perçoit un bas salaire. Ce faible niveau de rémunération nuit à la formation professionnelle. De nombreux jeunes n'acceptent plus de gagner un salaire médiocre durant toute leur vie. Certain renoncent à commencer un apprentissage, d'autres quittent leur métier peu après avoir terminé leur formation. Rien d'étonnant à ce que de nombreux secteurs ne parviennent pas à trouver de la main d'œuvre qualifiée.

### **Les primes des caisses-maladie rognent les salaires**

Si l'inflation a ralenti, à la faveur entre autres de la baisse des prix de l'énergie, le pouvoir d'achat des salarié-e-s reste sous pression. Les entreprises en Suisse, en particulier dans le secteur des services, continuent d'augmenter leurs prix. Les loyers eux aussi contribuent à la hausse des coûts de la vie. Les revenus disponibles des salarié-e-s sont en outre grevés par les primes d'assurance-maladie. Une famille avec deux adultes et deux enfants paie aujourd'hui en moyenne 1136 francs de primes par mois, soit 64 francs de plus que l'an dernier. Et les primes devraient à nouveau augmenter dans des proportions similaires l'année prochaine.

Les employeurs doivent participer davantage aux coûts de la santé en assumant une part des primes. Le travail est en effet à l'origine de nombreux problèmes de santé<sup>5</sup>. Et contrairement aux accidents professionnels, ce sont les salarié-e-s qui assument les frais de traitement des maladies professionnelles par le biais des primes, des franchises et des quotes-parts.

---

<sup>3</sup> En 2023, parmi les personnes ayant changé d'emploi, 38 % ont obtenu une augmentation d'au moins 10 %. Parmi celles qui sont restées en place, seules 20 % ont bénéficié d'une telle hausse (cf. Office fédéral de la statistique [2024] : La mobilité professionnelle en Suisse en 2023, <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2023-0534>).

<sup>4</sup> Gallusser, David (2024) : Gelernte haben mehr verdient. Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil II. Dossier de l'USS n° 163. [https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/163\\_Loehne\\_mit\\_Lehre.pdf](https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/163_Loehne_mit_Lehre.pdf)

<sup>5</sup> 12 % des personnes âgées de 15 à 74 ans souffrent d'au moins un problème de santé causé ou aggravé par leur activité professionnelle actuelle ou passée, sans lien avec un accident (professionnel ou non) (cf. Office fédéral de la statistique (2021), Accidents du travail et autres problèmes de santé liés au travail, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr.assetdetail.19204489.html>).

**Revendications des syndicats de l'USS : de 2 % à 2,5 % de salaire en plus, davantage là où les marges sont élevées et les salaires à la traîne**

Pour toutes ces raisons, les fédérations de l'Union syndicale suisse (USS) revendiquent des hausses salariales de 2 % à 2,5 % pour 2026.

- Les salaires réels doivent augmenter de 1 % pour que les salarié-e-s reçoivent leur part des gains de productivité. Afin de combler le retard accumulé par rapport à la productivité, une augmentation supplémentaire de 1% est nécessaire. Dans les branches et entreprises qui disposent d'une plus grande marge de manœuvre et dont les salaires accusent de gros retards, les hausses doivent être encore plus significatives.
- Pour compenser l'inflation de l'année en cours, il faut une hausse de 0,2 % au minimum. Les salarié-e-s dont le pouvoir d'achat n'a pas été pleinement compensé ces dernières années ont besoin d'augmentations plus marquées.
- Les employeurs doivent participer aux coûts de la santé. Les syndicats demandent une hausse supplémentaire de 0,4 % des salaires afin de compenser l'augmentation des primes.
- Il faut enfin des salaires plus élevés pour les travailleuses et travailleurs qui n'ont bénéficié quasiment d'aucune progression depuis dix ans. Il faut en finir avec les salaires inférieurs à 5000 francs pour les personnes qualifiées. Plus aucun salaire ne doit être inférieur à 4500 francs, indépendamment du niveau de formation.