

Communiqué de presse • Partenariat social

Bilan des négociations salariales 2025: la perte de salaire réel reste un défi

- > Si la compensation du renchérissement a bien été obtenue, de nombreux secteurs nécessitent encore un rattrapage.
- > Les collaborateurs-trices bénéficiant d'une CCT profitent plus souvent d'une évolution durable des salaires.
- > Une politique salariale durable est moins coûteuse pour les entreprises que de nouveaux recrutements.

05.03.2025 – Lors des négociations salariales de 2025, la Société suisse des employés de commerce a réussi à obtenir majoritairement la compensation du renchérissement, ce qui représente une avancée importante pour garantir le pouvoir d'achat. Néanmoins, un besoin de rattrapage de plus de 3% subsiste. Face à l'augmentation du coût de la vie, l'association réclame une politique salariale durable et des analyses salariales équitables, y compris pour les entreprises sans convention collective de travail (CCT).

Lors des négociations salariales de 2025, la Société suisse des employés de commerce a obtenu un succès partiel important: la compensation du renchérissement a été majoritairement accordée et contribue à atténuer les effets directs de l'inflation. Mais cette seule mesure ne suffit pas à renforcer le pouvoir d'achat des employé-e-s. «Dans de nombreux cas, le besoin de rattrapage subsiste. Et il est de plus de 3%. De ce fait, certaines négociations n'ont pas abouti à un accord», explique Michel Lang, responsable du partenariat social à la Société suisse des employés de commerce.

La hausse du coût de la vie aggrave la situation

Malgré les progrès réalisés, la charge financière reste élevée pour bon nombre de ménages. Les personnes à bas salaire sont particulièrement touchées: «Face à la hausse du coût de la vie, elles n'ont pas la marge de manœuvre financière nécessaire pour affronter des événements imprévus, comme la recherche d'un nouveau logement», explique Michel Lang. Les augmentations des salaires minimums dans le commerce de détail, qui ont été partiellement décidées, constituent une étape importante. Un ajustement visant à surmonter le seuil des bas salaires*, notamment de la part des grands acteurs du marché, serait un signal encore plus fort, estime Michel Lang.

Une politique salariale durable au lieu d'une fluctuation coûteuse

Les collaborateurs-trices soumis-e-s à une CCT ont pu bénéficier en moyenne d'une augmentation de salaire de 2,1% en 2024, comme le révèlent les données de l'Office fédéral de la statistique. Sur ce pourcentage, 1,7% correspondait à des augmentations générales et 0,4% à des ajustements individuels. En revanche, des enquêtes montrent que dans près de la moitié des entreprises suisses, les discussions et négociations salariales n'ont pas lieu. «Sans négociation salariale, les salaires ne peuvent que difficilement évoluer», déclare Michel Lang. «Dans pareil cas, les collaborateurs-trices n'ont souvent d'autre choix que de changer d'emploi.» Pour les entreprises, il s'agit d'une opération

à perte, car le recrutement et la formation de nouveaux-elles employé-e-s sont plus coûteux qu'une politique salariale durable qui prévoit une compensation du renchérissement et une augmentation des salaires réels.

La brochure «*Recommandations salariales*» et *la fiche d'information* de la Société suisse des employés de commerce constituent une bonne base pour les négociations salariales, tant pour les employeurs que pour les employé-e-s. Les deux produits sont disponibles gratuitement sur son site web.

Perspectives pour 2026

L'augmentation du pouvoir d'achat reste un sujet central dans les négociations salariales. «Nous nous battons pour remédier au retard accumulé depuis la crise du coronavirus et pour augmenter le pouvoir d'achat», promet Michel Lang. La Société suisse des employés de commerce publiera ses revendications salariales pour 2026 cet été.

* La définition de bas salaire correspond aux deux tiers du salaire mensuel brut médian standardisé (cf. OFS). En font partie depuis 2022 les revenus inférieurs à CHF 4525.– par mois.

Informations complémentaires et images gratuites disponibles sur:
secsuisse.ch/mediacorner

Autres informations **Michel Lang • Responsable Partenariat social • T +41 44 283 45 53**
michel.lang@kfmv.ch
Communication • T +41 44 283 45 13
communication@secsuisse.ch

La Société suisse des employés de commerce est le centre de compétences en matière de travail et de formation dans le domaine du commerce et de la gestion d'entreprise ainsi que dans le commerce de détail. Riche de plus de 150 ans d'histoire associative, elle est aujourd'hui la plus ancienne association d'employé-e-s encore active en Suisse. Sa vision «Renforcer l'humain. Ensemble, façonnons l'avenir.» place l'individu, en tant que personnalité, détenteur de connaissances et capital humain, avec ses besoins individuels, au centre de ses activités. Elle soutient et renseigne ses près de 35 000 membres et ses client-e-s pour toutes les questions qui touchent à leur carrière. La Société suisse des employés de commerce représente également les intérêts des employé-e-s issu-e-s du secteur bancaire et des assurances, du commerce de détail, de l'artisanat, de l'industrie, de la construction en bois, du trafic aérien et de la location de services dans le cadre d'environ 40 conventions collectives de travail et s'engage pour renforcer leur employabilité. Avec ses centres de formation et ses écoles (écoles professionnelles commerciales de base et de formation continue, la Haute école d'économie de Zurich (HWZ) et l'Institut suisse d'économie d'entreprise (SIB), elle est en mesure d'offrir à ses membres et client-e-s des formations orientées vers la pratique. En tant que responsable ou co-responsable de différents examens menant au brevet ou au diplôme fédéral, elle participe activement au développement du système de formation suisse. En savoir plus sur: secsuisse.ch.