

Conférence de presse de l'Office fédéral de la statistique du 28 mars 2022

Seul le texte prononcé fait foi

Stabilité des salaires malgré la mutation structurelle

Par Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse

L'enquête suisse sur la structure des salaires de 2020 montre que le salaire médian d'un emploi à temps plein a progressé de près de 2 pour cent depuis 2018. Ce n'est pas négligeable si l'on considère les difficultés que l'économie a traversées durant cette période. Le rapport aboutit à une autre conclusion importante : l'écart salarial entre les revenus les plus élevés et les salaires plus bas ne s'est pas creusé davantage entre 2018 et 2020. De même, les craintes d'une augmentation de la proportion de postes à bas salaires dans le sillage des ajustements structurels de l'économie ne se sont pas confirmées.

Les mutations structurelles de l'économie n'ont guère eu d'impact sur les salaires jusqu'à présent

La progression de près de 2 % du salaire médian d'un emploi à temps plein entre 2018 et 2020 a été légèrement supérieure à la moyenne de ces dernières années. Ce constat réjouissant montre aussi que les employeurs font participer les employés au succès des entreprises – chaque fois que c'est possible.

L'un des principaux résultats des analyses de l'Office fédéral de la statistique (OFS) est que l'écart salarial n'a guère bougé entre 2008 et 2020. Les salaires ont augmenté de 11,8 pour cent parmi les 10 pour cent de travailleurs les mieux rémunérés et de 11,6 pour cent chez les 10 pour cent de travailleurs les moins bien rémunérés. La croissance salariale la plus faible a été enregistrée par la classe moyenne, avec 9,3 %. De même, la part des emplois à bas salaire, avec un salaire inférieur à 4 443 francs par mois pour un emploi à temps plein, est restée stable entre 2018 et 2020, après avoir légèrement diminué ces dernières années.

Ces évolutions sont particulièrement remarquables dans le contexte de l'accélération des changements structurels de l'économie qui accompagnent la numérisation et l'automatisation. Nombreux, en effet, sont ceux qui craignaient que l'écart salarial ne se creuse et que la proportion d'emplois à bas salaires n'augmente. Or, ces deux phénomènes ne se sont pas encore produits. L'une des principales raisons en est la volonté des employés de notre pays de se perfectionner et de se former en permanence et l'attitude à cet égard encourageante des employeurs. Les postes exigeant des qualifications plus élevées sont ainsi occupés par des travailleurs qui touchent en conséquence un revenu plus élevé. Il faut toutefois garder un œil sur l'évolution future, car il est de plus en plus clair que la numérisation et l'automatisation ne réduisent pas le nombre de postes, mais modifient surtout le profil des qualifications demandées aux travailleurs.

Les différences de salaires entre branches ne sont pas surprenantes

Les différences variables entre secteurs ne sont pas surprenantes, étant donné que le salaire versé dépend essentiellement de la productivité, donc implicitement de la valeur ajoutée réalisée dans ces

secteurs. La productivité du travail correspond à la valeur ajoutée réelle par heure de travail. Les salaires étant fortement influencés par la productivité du travail dans chaque secteur, ils sont plus élevés dans les branches plus productives.

L'économie suisse est très diversifiée, ce qui explique les disparités salariales sensibles observées entre branches. C'est justement cette diversité qui, en période de crise - comme celle du Covid-19-, permet de compenser les pertes de performance économique des branches touchées par celles des branches moins touchées. Souvent, la diversification de notre économie s'avère un atout concurrentiel primordial par rapport à d'autres pays moins diversifiés.

Les salaires se rapprochent entre les grandes régions de Suisse

Si le salaire médian pour un emploi à plein temps a progressé de près de 2 pour cent en Suisse entre 2018 et 2020, les augmentations ont été très inégales d'une région à l'autre. La plus forte a été enregistrée au Tessin avec 3,4 pour cent, la plus faible dans le nord-ouest de la Suisse avec 1,1 pour cent. Ces différences ont également pour effet de réduire les écarts entre régions ; dans les régions où les cantons où les salaires médians sont plutôt bas, ceux-ci augmentent plus fortement que là où ils dépassent déjà la moyenne. Le canton du Tessin affiche le salaire médian le plus bas pour un poste à plein temps et la Suisse du Nord-Ouest le salaire le plus élevé derrière celui de Zurich. Ces disparités spatiales s'expliquent en grande partie par la composition particulière des branches dans les grandes régions.

Différences salariales statistiques face à l'analyse salariale des entreprises : la réalité de l'entreprise confirme les attentes des employeurs

Sont également relevées chaque année, dans le cadre des analyses de l'enquête sur la structure des salaires, les différences statistiques de salaires entre femmes et hommes résultant de la comparaison statistique entre tous les salaires féminins et masculins de "l'entreprise Suisse". Comme chaque année, on constate que les hommes et les femmes ne se comportent pas de la même manière sur le marché du travail, ce qui explique l'écart salarial. Il est toutefois réjouissant de constater que les femmes et les hommes se rapprochent sur ce marché, l'évaluation des différences salariales faisant état d'une nouvelle réduction de l'écart. Celui-ci, qui avoisinait encore les 17 pour cent en 2008, a continuellement diminué ensuite pour atteindre à peine 11 pour cent en 2020. Les différences de salaires s'expliquent en grande partie par des particularités structurelles et des activités différentes.

Mais ce qui me réjouit particulièrement sur ce point, c'est de constater que la réalité des entreprises est nettement plus positive encore que ce qu'indiquent les analyses statistiques concernant l'ensemble de la Suisse : en l'occurrence, les entreprises dont la structure salariale est réellement discriminatoire sont extrêmement rares. La « potentielle discrimination salariale » à l'échelle de la Suisse, dont parle le Bureau fédéral de l'égalité, ne ressort pas, en pratique, des analyses salariales.

Qu'on me permette ici un bref retour en arrière : suite à la révision de la loi sur l'égalité, les entreprises employant au moins 100 personnes étaient tenues de procéder à une analyse de l'égalité salariale, contrôlée par un organisme indépendant, avant la fin juin 2021. Ses résultats doivent être communiqués aux collaborateurs et aux actionnaires au plus tard à fin juin 2022. Les premières entreprises et branches ont toutefois déjà publié leurs résultats, dont il ressort que les structures salariales discriminatoires sont une exception extrêmement rare.

Le seuil de tolérance défini par la Confédération pour les différences de salaires inexpliquées est de 5 pour cent. Les premiers retours d'information de l'an dernier ont déjà montré que ce seuil est en large mesure respecté. Le "Competence Centre for Diversity & Inclusion" (CCDI) de l'université de Saint-Gall,

par exemple, annonce que 97 pour cent des entreprises examinées respectent la loi sur l'égalité. L'exemple le plus récent, tiré du monde bancaire, montre également la grande différence entre les comparaisons statistiques et les analyses concrètes des entreprises. Ainsi, les partenaires sociaux du secteur ont annoncé il y a quelques jours que les 44 banques contrôlées jusqu'à présent présentaient à l'issue du test une valeur moyenne de -4,2 pour cent de différence salariale inexplicable, autrement dit un résultat nettement inférieur aux -10,6 pour cent indiqués par la Confédération sur la base de l'enquête sur la structure des salaires dans les banques et les assurances. L'énumération des données positives concernant l'égalité salariale entre femmes et hommes pourrait être étendue à l'environnement ; et la science économique vient étayer à son tour l'image positive observée jusqu'ici. Les premiers résultats indépendants des analyses salariales effectuées dans les entreprises prouvent donc que les employeurs ont veillé ces dernières années à lutter contre les différences inexplicables.

Les salaires plus bas de la main-d'œuvre étrangère peuvent s'expliquer

Sur un plan économique global, les salaires des travailleurs suisses sont plus élevés que ceux des travailleurs étrangers. L'examen différencié montre toutefois que le schéma n'est pas indépendant des exigences de qualification des postes et que les travailleurs étrangers ayant un haut degré de responsabilité gagnent plus que les Suisses. Le niveau inférieur des salaires de la main-d'œuvre étrangère s'explique aisément par le fait que les travailleurs n'occupant pas des postes à responsabilité doivent d'abord apprendre la culture du travail et la langue avant que leur rémunération ne puisse s'aligner sur celle des travailleurs suisses. Pour les travailleurs occupant des postes de direction, la langue de travail est probablement souvent l'anglais, ce qui facilite leur intégration sur le marché du travail national. Les études montrent aussi que les salaires s'adaptent au fil du temps et que l'on ne peut donc en aucun cas parler de dumping salarial à l'égard de la main-d'œuvre étrangère.

Evaluation générale

L'analyse des salaires par l'OFS montre également des évolutions positives pour les années 2018 à 2020. D'une part, les salaires nominaux ont augmenté de près de 2 % sur ce laps de temps, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne des années précédentes. De plus, la part des emplois à bas salaire est restée constante malgré les changements structurels de l'économie liés à la numérisation et à l'automatisation. Il en va de même pour l'écart salarial, qui ne s'est guère modifié durant la période considérée.

Contact:

Roland A. Müller
Directeur de l'UNION PATRONALE SUISSE
Mobile: +41 (0)79 220 52 29
Email: roland.mueller@arbeitgeber.ch