

Conférence de presse de l'Office fédéral de la statistique du 19 mars 2024

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

La parole fait foi

La situation salariale reste extrêmement stable malgré la pandémie de coronavirus

L'enquête sur la structure des salaires en Suisse 2022 fait état d'une hausse de près de deux pour cent du salaire médian pour un emploi à plein temps entre 2020 et 2022. Celui-ci a été de 6788 francs suisses brut par mois en 2022. Compte tenu du contexte de crise dans la période en question, cela équivaut à une hausse substantielle du salaire. L'analyse démontre aussi clairement comment les salaires des employé-e-s des branches concernées par les mesures de prévention du coronavirus peuvent profiter de façon ciblée des mesures de soutien public. Celles-ci ont permis d'éviter non seulement un élargissement de la fourchette salariale entre les revenus les plus élevés et les plus modestes mais aussi une hausse de la proportion d'emplois à bas salaires.

Situation salariale stable malgré un contexte économique compliqué

Dans la période analysée, les difficultés ont été de taille en général et plus particulièrement pour l'économie. Les entreprises concernées par les mesures de prévention du coronavirus ont ainsi dû déployer des trésors de flexibilité et de pragmatisme. Même la forte reprise économique largement inattendue qui a suivi la pandémie s'est transformée en exercice d'équilibriste pour les entreprises à cause des difficultés d'approvisionnement et de la forte hausse des prix de l'énergie. Pour couronner le tout, la guerre d'agression lancée par la Russie en Ukraine au printemps 2022, à laquelle personne ne s'attendait, a suscité de nouveaux bouleversements humanitaires économiques.

Ces années-là, c'est surtout la forte inflation qui a donné du fil à retordre aux travailleuses et travailleurs en se traduisant comme il faut s'y attendre par de sensibles pertes de salaire réel en 2021 et en 2022. Contrairement à ce qui a parfois été suggéré, la majeure partie des moyens financiers supplémentaires sont partis à l'étranger à cause de la hausse des prix et ce, au détriment de la marge de manœuvre des entreprises pour des augmentations des salaires. Les travailleuses et travailleurs n'ont pas été en reste pour autant, bien au contraire: des augmentations substantielles ont été accordées dans de nombreuses branches.

Ces faits corroborent le [constat](#) que la part des salaires dans le produit intérieur brut de la Suisse augmente en continu depuis 2010 alors que celle des bénéfices des entreprises décline. Ce remarquable diagnostic que l'Union patronale suisse dresse dans son [analyse salariale](#) ne va nullement de soi car il contraste avec l'évolution dans de nombreux pays anglo-saxons.

Les salaires les plus bas progressent davantage que les hauts salaires depuis 2008

Le présent rapport démontre que les craintes de voir la pandémie du coronavirus creuser le fossé des salaires se sont heureusement avérées infondées. La fourchette des salaires est au contraire extrêmement stable depuis 2008 et les revenus les plus modestes ont même bénéficié d'une hausse plus forte en pourcentage que les revenus les plus élevés. Il n'y a rien de surprenant à cela. L'année dernière, nous avons encore pu constater que les salaires dans les branches dont la proportion d'emplois à bas salaires est relativement forte, telles que la restauration, l'hôtellerie ou le commerce de détail, ont connu une hausse supérieure à la moyenne.

La proportion d'emplois à bas salaires est aussi restée stable malgré l'accélération de la mutation structurelle pendant la pandémie de coronavirus. C'est d'autant plus remarquable que les mesures de prévention du coronavirus ont aussi affecté beaucoup de salarié-e-s dans les branches à forte proportion d'emplois à bas salaires. Cette stabilisation devrait, elle aussi, s'expliquer pour l'essentiel par les mesures d'aide publiques rapides et sans tracasseries bureaucratiques ainsi que par la flexibilité des entreprises après l'apparition de la pandémie de coronavirus.

Tous ces enseignements démontrent que la revendication de plus en plus forte de salaires minimums cantonaux ne se justifie en rien. L'extrême stabilité de la situation salariale en Suisse depuis des années est aussi attestée dans la comparaison internationale. Même la proportion d'emplois à bas salaires que les promoteurs des salaires minimums invoquent comme argument pour leur revendication stagne à un faible niveau depuis la pandémie de coronavirus.

La littérature scientifique sur les salaires minimums démontre d'ailleurs que ceux-ci incitent généralement les entreprises à répercuter les frais sur les prix et que ce sont en définitive les supposés bénéficiaires des salaires minimums revalorisés qui vont en payer la facture. Une aide ciblée apportée aux personnes nécessiteuses s'avère bien plus efficace.

Les différences de salaire spécifiques au sexe diminuent

La différence de salaire spécifique au sexe continue de se réduire et le mouvement s'accélère. Aujourd'hui elle est pour la première fois inférieure à dix pour cent. Une part substantielle de cette différence peut s'expliquer par des facteurs objectifs tels que le niveau de formation, l'âge ou l'activité. La part restante qui demeure inexpliquée pourrait être réduite par la prise en compte de facteurs supplémentaires. Elle ne disparaîtra certes jamais entièrement mais la taxer intégralement de discrimination est statistiquement erroné. La différence de salaire démontre évidemment pour l'essentiel que les femmes demeurent plus nombreuses à s'arrêter de travailler après la naissance de leur premier enfant que les hommes. C'est la raison pour laquelle elles accumulent moins d'expérience du travail que les hommes au fil des ans.

Pour réduire durablement les différences de salaire spécifiques au sexe, nous ne couperons pas à une amélioration de la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle ni à la création d'incitations fiscales positives à travailler. Des concepts de mise en œuvre détaillés sont à la disposition du Parlement pour ces deux aspirations politiques. Après le Conseil national, le Conseil des États a lancé, à son tour, une consultation sur la mise en œuvre de l'initiative parlementaire pour une offre suffisante de places d'accueil extrafamilial des enfants qui soient financièrement abordables. C'est surtout la question de savoir qui est censé financer les coûts supplémentaires qui reste à clarifier. Un concept du Conseil fédéral pour la mise en œuvre de l'imposition individuelle est également sur les tables du Parlement. Un tel dispositif pourrait créer des incitations supplémentaires à travailler davantage pour les femmes. Ce sont là deux objets qui amélioreraient substantiellement les chances des femmes et plus particulièrement des mamans.

Globalement, le système des négociations salariales entre partenaires sociaux a encore fait ses preuves.

L'analyse par l'OFS de la structure des salaires révèle de bonnes nouvelles et démontre que la situation salariale est extrêmement stable en Suisse. Cela ne va pas de soi dans la mesure où les années analysées ont été marquées par d'innombrables crises qui ont aussi confronté l'économie à de sérieuses difficultés. C'est la pandémie de coronavirus qui a eu le plus fort impact. Il s'avère rétroactivement que la bonne coopération tripartite entre la Confédération et les partenaires sociaux ainsi que les mesures de soutien publiques ont permis d'échapper à une dégradation de la situation des salaires.

pendant cette période difficile. Dans un contexte de fortes entraves à la liberté économique des entreprises et d'accélération de la mutation structurelle, ces résultats n'ont rien d'évident.

En définitive, les raisons qui poussent certains cercles à compromettre ce système éprouvé de partenariat social avec une jungle de salaires minimums cantonaux disparates demeurent mystérieuses, a fortiori quand même la littérature scientifique préconise clairement les aides ciblées aux personnes nécessiteuses plutôt qu'un système de salaires minimums.

Contact :

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