

Seul le texte prononcé fait foi

Conférence de presse de l'Office fédéral de la statistique du 28 avril 2014

Hausse du niveau de salaire et structures salariales différenciées: le paysage suisse des rémunérations est le reflet d'une économie variée et performante

Par Roland A. Müller, directeur de l'UNION PATRONALE SUISSE

Les résultats de l'enquête structurelle sur les salaires 2012 doivent être évalués sous des angles très divers. A partir des chiffres de l'enquête 2012 présentés par l'Office fédéral de la statistique (OfS), je limiterai mes propos à certains aspects concernant l'économie nationale, le marché du travail et la politique sociale.

1. Hausse continue du salaire médian

Le salaire médian brut a de nouveau augmenté dans l'économie privée, où il atteint 6118 francs. Cela correspond à une progression de 13,4% sur ces dix dernières années et de 3,2% par rapport à 2010, de surcroît pendant une période où l'économie a traversé des phases difficiles. Ces dernières années, le taux de renchérissement moyen est resté nul. La hausse effective des salaires en termes réels est donc appréciable.

Nous devons cette situation avant tout à une économie efficace et à l'accès privilégié au marché de l'UE que nous offrent les accords bilatéraux.

2. Les écarts salariaux en Suisse: toujours modestes en comparaison internationale

Entre 2002 et 2012, le rapport entre la tranche de 10% des salaires les plus élevés et la tranche de 10% des salaires les plus bas a progressé pour passer de 2,6 à 3. Il convient de relativiser ces chiffres et de les comparer en tenant compte du contexte général. Soulignons à cet égard que les bas salaires ont également augmenté dans l'ensemble. L'écart salarial s'explique par le phénomène de l'internationalisation.

Selon une étude d'Avenir Suisse [«avenir spezial Verteilung», avenir suisse, Seite 5, 8 f.] à côté du Luxembourg et de la Norvège, on ne trouve nulle part ailleurs qu'en Suisse un niveau de prospérité aussi élevé et aussi équitablement distribué dans l'ensemble de la population. Selon ce club de réflexion, telle est la conclusion que l'on peut tirer de l'indice de Gini.

3. Contraction des postes à bas salaires

Sur le plan social, un élément positif est le recul, de 10,5% à 10%, de la proportion d'emplois à bas salaires qui a été observée sur la période 2002 - 2012. Autre fait intéressant: en 2010, selon l'OCDE, seuls la Belgique, la Finlande et le Portugal affichaient une proportion de bas salaires encore plus faible que la Suisse. A cet égard, notre pays a ainsi valeur d'exemple à l'échelle européenne. C'est encore plus vrai si l'on prend en considération le faible taux de chômage que connaît la Suisse. Dans les autres pays et sur la même période, en revanche, 11,9% de la totalité des emplois se sont retrouvés dans la catégorie des bas salaires.

En Suisse, les salaires ont augmenté de manière particulièrement sensible dans certains secteurs sous l'effet de l'internationalisation croissante des entreprises helvétiques. D'où un déplacement du salaire médian et le relèvement corrélatif de la limite des bas salaires, sans diminution du pouvoir d'achat. La

Suisse a réussi néanmoins à maintenir constante sa proportion de bas salaires. Dans des pays comparables au nôtre et au degré d'internationalité similaire, anglo-saxons par exemple, les proportions de bas salaires sont au contraire nettement plus élevées. La situation que connaît aujourd'hui la Suisse est dès lors tout à fait enviable dans le contexte international.

Derrière cette proportion de bas salaires toujours modeste, en l'occurrence de 10% en moyenne, on observe au surplus en Suisse deux tendances inverses. Alors que chez les hommes, la part des bas salaires est passée de 5,2% à 5,9% entre 1996 et 2010, elle est, au contraire, tombée de 23% à 18,4% parmi les femmes. Sur ce point, un rapprochement progressif se dessine donc entre hommes et femmes en termes d'égalité de traitement.

4. Différences entre hommes et femmes

Aujourd'hui encore, les inégalités salariales entre hommes et femmes sont clairement identifiées. De 2010 à 2012, la différence moyenne des rémunérations entre hommes et femmes dans l'économie privée s'est de nouveau creusée de 0,5 point, pour passer à 18,9%. Dans une optique générale, cependant, la tendance du graphique reste orientée à la baisse.

Les différences de salaires s'expliquent avant tout par des différences de profil entre les représentants des deux sexes, par exemple pour ce qui est de la structure d'âge, de la formation ou du niveau de responsabilités sur le lieu de travail. L'état d'esprit de la personne par rapport à l'exercice d'une profession joue aussi un rôle déterminant.

Pour certains postes, il faut être prêt à fournir des efforts supplémentaires, que ce soit à des postes dirigeants ou dans l'exercice de certaines professions. Les groupes de personnes qui ont une plus grande disponibilité sont mieux rémunérés. Des enquêtes internes ont révélé que ce sont plutôt les hommes qui se déclarent prêts à assumer de tels efforts, par exemple à accepter des horaires de travail dépassant largement les huit heures réglementaires. Les femmes, quant à elles, souhaitent de plus en plus des horaires de travail réguliers et des conditions de travail qui laissent moins de place à l'imprévu. Cette attitude se répercute automatiquement sur la rémunération. C'est un des facteurs essentiels des différences salariales. Il explique aussi la sous-représentation des femmes dans les organes dirigeants des entreprises. Mais il n'y a pas que ces dispositions personnelles des individus sur lesquelles il est difficile d'exercer une influence.

Des problèmes structurels font aussi obstacle à l'égalité salariale entre hommes et femmes. C'est ce qui ressort d'une comparaison portant sur des organisations étatiques. Même à la Confédération, la différence des salaires entre hommes et femmes a atteint 12,1% en 2010. Dans le secteur public cantonal, l'écart est même de 16,4%. Sur la même période de calcul, la différence entre cette catégorie et l'économie privée n'a atteint que 2 points de pourcentage.

Selon les résultats fournis par l'Office fédéral de la statistique, le nombre de femmes **sans** formation postobligatoire est toujours sensiblement supérieur à celui des hommes du même âge. Pour réduire ces déficits structurels, il faudrait mettre prioritairement l'accent sur l'aspect de la formation. L'amélioration du système de formation permettrait de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes et de remédier efficacement aux déficits structurels. Par égalité des chances, on entend généralement le droit à une répartition équitable des opportunités professionnelles et de vie.

Dans ce domaine, l'Union patronale suisse s'efforce aussi, par son initiative «Marché du travail 45plus», d'apporter sa contribution à l'égalité des chances.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

5. L'initiative sur les salaires minimaux obstacle à l'égalité des chances

Au chapitre de l'égalité des chances, on constate que l'initiative sur les salaires minimaux torpille précisément cette égalité souhaitée. Car avec un salaire minimum uniformisé par la loi, les jeunes arrivant sur le marché du travail et les personnes sans activité lucrative se verront de fait privés de la possibilité d'accumuler des expériences professionnelles. Et faute de telles expériences, ces personnes ne parviendront pas à concurrencer efficacement les travailleurs déjà actifs sur le marché du travail, puisque l'expérience professionnelle est toujours l'un des facteurs déterminants d'un *engagement* et d'un bon niveau de salaire.

Le salaire minimum crée certes un certain rapprochement avec le salaire médian et donc un rapprochement des salaires en général du salaire médian. Mais ce rapprochement laisse de côté tous les chômeurs et rend la (ré-)insertion professionnelle plus difficile.

Parvenir à l'égalité des chances et à celle des salaires par la voie du salaire minimum relève de la quadrature du cercle. Les deux notions sont antinomiques. Pour obtenir un rapprochement, il faut utiliser le moyen adéquat. Le système suisse du partenariat social, qui a largement fait ses preuves, prend en considération les deux aspects. Il s'est révélé efficace pour trouver des solutions qui soient dans l'intérêt général de la population. Il suffit d'observer la situation qui prévaut dans les pays voisins du nôtre au sud pour s'en convaincre.

Par comparaison, les chiffres clés fournis par les statistiques internationales attestent que nous nous portons plus que bien en Suisse. Le débat actuel sur le salaire minimum est donc un faux débat. Ceux qui prétendent le contraire créent artificiellement des problèmes là où il n'y en a pas. De plus, ils utilisent les chiffres de manière arbitraire pour lancer un débat sur l'égalité.

6. Appréciation générale

En résumé, on peut dire que les résultats de l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2012 (ESS 12) donnent l'image d'une économie diversifiée et prospère et qu'ils constituent aussi une bonne attestation de performance de notre pays en matière de politique sociale.

Contact:

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