

Seul l'exposé prononcé fait foi

Conférence de presse de l'Office fédéral de la statistique du 30 novembre 2015

Avec des salaires en hausse, les écarts salariaux continuent de s'amenuiser: La structure des salaires reste inchangée

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

Malgré les turbulences qui s'annonçaient déjà précédemment dans l'économie, l'enquête sur la structure des salaires 2014 affiche un bilan positif. Mon propos va se limiter ici à quelques considérations sur des aspects macro-économiques importants ainsi que sur l'orientation du marché du travail et sur les tendances de politique sociale.

1. Progression régulière du salaire médian

Depuis la dernière enquête sur la structure des salaires qui remonte à 2012, le salaire médian dans l'économie privée a progressé pour atteindre le niveau de 6 189 francs. Par rapport à 2012, cette évolution correspond à une augmentation de salaire nominale de 1,2 pour cent, soit compte tenu d'une baisse des prix de 0,3 pour cent environ, une hausse réelle encore supérieure. Ce résultat est d'autant plus remarquable que le franc fort et la situation économique tendue étaient déjà perceptibles au début de cette période. C'est à une économie performante que nous devons cette hausse des salaires réels. Ce résultat réjouissant montre bien que les effets de l'abolition du cours plancher entre le franc et l'euro et ainsi les conséquences négatives qui en ont résulté ne se sont répercutés que de manière marginale dans l'enquête qui vient d'être publiée.

Il ressort notamment de l'enquête que le niveau des salaires dans les branches à forte valeur ajoutée telles que l'industrie pharmaceutique, le secteur bancaire et le conseil en gestion d'entreprise est supérieur à celui des autres domaines d'activités.

2. Les écarts salariaux continuent de diminuer

Il est intéressant de relever que les salaires des salariés les mieux rémunérés sont ceux qui ont le moins progressé (3,6 pour cent), ceux de la classe moyenne s'étant accrus de 6,8 pour cent, alors que ceux du bas de l'échelle salariale ont connu la hausse la plus forte, à savoir 9,1 pour cent. En conséquence, le rapport entre les salaires les plus élevés et ceux des 10 pour cent des salariés les moins bien rémunérés s'est réduit depuis la dernière enquête, passant d'un facteur 2,8 à un facteur de 2,6. Ainsi, les disparités salariales ont continué de s'amenuiser. Cette évolution s'explique au premier chef par la régression des salaires des Top Managers et la réduction des bonus. Le niveau des rémunérations et des bonus peut aussi varier en fonction de la création de valeur et du niveau d'internationalisation de la branche ou des entreprises.

3. Recul des emplois à bas salaires

Au chapitre de la politique sociale, on notera comme positif le nouveau recul du nombre des emplois situés dans le bas de la pyramide des salaires : il est passé de 268 000 à 256 000 postes. Ainsi, depuis la dernière enquête, la part de ce groupe a été ramenée de 10,1 à 8,9 pour cent. C'est une fois de plus

dans les branches et professions à faible création de valeur que l'on rencontre les bas salaires. Entrent notamment dans cette catégorie le commerce de détail, l'hébergement et la restauration, l'habillement ainsi que les services personnels.

Les résultats de l'Office fédéral de la statistique montrent une fois de plus que les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans les branches et entreprises à faible création de valeur. Etant donné que ces branches versent en moyenne des salaires plus bas, l'écart se retrouve dans les salaires moyens agrégés spécifiques aux sexes. Le fait que le choix de la branche explique en bonne partie les disparités salariales entre hommes et femmes se trouve également confirmé dans une étude de B,S,S. et de l'Université de Berne publiée cette année [Différences de salaires entre hommes et femmes en Suisse, B,S,S. & Université de Berne, p. 24 s. de la version allemande, résumé en français.].

4. Les différences de salaire entre hommes et femmes se réduisent

Selon l'enquête la plus récente, la différence de salaire entre hommes et femmes, qu'il ne faut pas confondre avec la discrimination, est de 15,1 pour cent. L'Office fédéral de la statistique juge positive l'évolution de cette différence qui s'est réduite de 18,9 à 15,1 pour cent. Le phénomène s'explique notamment par le fait que dans l'ensemble, le niveau de qualification des femmes augmente et qu'elles rattrapent celui des hommes. Toutefois, à paramètres constants, il se produit nécessairement à un moment donné une stagnation de l'égalisation. En effet, les disparités au niveau des préférences, notamment dans le choix de la profession et des études, mais aussi les incitations fiscales font obstacle à l'alignement des salaires entre les sexes. C'est sur ces points que les branches et leurs entreprises devraient poursuivre leurs efforts pour rendre leurs offres attrayantes pour les femmes. Il y aurait lieu aussi d'éliminer les incitations fiscales négatives.

Il importe donc, dans une prochaine étape, d'assouplir les rôles stéréotypés de la femme et de l'homme et d'adopter des mesures ciblées pour influencer positivement le choix de la profession et des études et favoriser ainsi une plus grande mixité. Il appartient à l'Etat de définir des priorités ciblées en matière de formation dans les écoles primaires et secondaires pour remédier à ces stéréotypes des rôles.

5. Main-d'oeuvre étrangère: disparités salariales en fonction des qualifications

L'Office fédéral de la statistique constate également que les travailleurs suisses, avec un salaire médian de 6443 francs, gagnent globalement plus que leurs collègues étrangers (5730 francs) et cela quel que soit le type d'autorisation de séjour. En revanche, cette remarque ne se vérifie pas pour les étrangers à haut niveau de responsabilités, tels que chercheurs de pointe et autres spécialistes très qualifiés, que l'on ne trouve souvent pas sur le marché suisse du travail. Il est en outre possible, grâce à ces spécialistes étrangers, de mener des projets d'envergure en Suisse et de créer ou maintenir dans la foulée des postes bien rémunérés pour la main-d'oeuvre autochtone. Si l'on devait à l'avenir instaurer un système de contingentement rigide qui ne permettrait plus de recruter ces spécialistes hautement spécialisés à l'étranger, des emplois occupés par des autochtones seraient également menacés. Chez les étrangers sans fonctions de cadres, la situation se présente différemment. Ces collaborateurs perçoivent des salaires plus faibles que ceux des travailleurs suisses de niveau comparable. Cette situation est souvent liée à la rareté du personnel indigène pour certaines activités. Divers rapports de la Confédération viennent confirmer qu'il n'y a pas sur le marché suisse de phénomène d'éviction des travailleurs suisses par des étrangers.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

6. Appréciation d'ensemble

Au vu de la situation économique actuellement encore très difficile pour de nombreuses branches et entreprises, les résultats de l'ESS 2014 sont réjouissants et montrent clairement que les entreprises s'efforcent toujours de faire bénéficier leurs collaborateurs à tous les niveaux de l'accroissement de leur productivité sous forme d'augmentations de salaires. Le choc du franc fort, une conjoncture incertaine, une économie mondiale en mauvaise posture, mais aussi le flot incessant de réglementations continuent de mettre l'économie suisse à rude épreuve.

Contact :

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

L'Union patronale suisse (UPS) est depuis 1908 la voix des employeurs à l'égard du monde économique et politique ainsi que du public. Cette organisation faîtière de l'économie suisse regroupe quelque 80 organisations patronales régionales et de branche ainsi qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle représente plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant 1,8 millions de travailleurs de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. A cette fin, elle met à disposition son expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale.