

Conférence de presse de l'Office fédéral de la statistique du 14 mai 2018

Seul le texte prononcé fait foi

Nouvelle évolution positive des salaires

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

L'enquête suisse sur la structure des salaires de 2016 montre un nouveau développement positif des revenus du travail depuis le dernier relevé. Fait particulièrement intéressant, tant la proportion de travailleurs touchant des bas salaires que les différences de salaires entre hommes et femmes ont continué de reculer. On constate également, contrairement à la situation d'autres pays, que l'écart des salaires a poursuivi sa contraction en Suisse entre 2008 et 2016 et que le salaire médian des emplois à temps plein a nettement augmenté. Qu'il me soit permis de prendre quelques minutes pour commenter brièvement ces résultats dans l'optique des employeurs.

1. Progression relativement forte du salaire médian

De 2014 à 2016, le salaire médian a augmenté de 1,2 pour cent (non pas de plus de 5 pour cent, comme c'était indiqué à l'origine) pour s'établir à 6502 francs. Cette progression est remarquable si l'on songe à la croissance économique plutôt faible observée dans le pays, aux heures de travail effectives en léger recul ainsi qu'au taux d'inflation négatif qui ont caractérisé la période considérée. Elle confirme aussi le constat du rapport de l'Observatoire relatif à la libre circulation des personnes, selon lequel la pression redoutée sur les salaires due à l'immigration de travailleurs dans le segment des bas revenus n'a été dans l'ensemble que de modeste ampleur. Cette pression se manifeste plutôt parmi les travailleurs très qualifiés, autrement dit dans les tranches de salaires supérieures, ce qui peut expliquer le resserrement de l'écart des salaires qui a été enregistré. Le constat tiré du rapport de l'Observatoire contredit également l'affirmation selon laquelle les entreprises recrutent à l'étranger des travailleurs «bon marché» pour maintenir leurs charges salariales à bas niveau.

2. Les bas salaires se rattrapent et l'écart des salaires continue de diminuer

Il est également réjouissant de voir que la proportion de bas salaires – correspondant à des emplois payés moins de 4335 francs bruts – est tombée de 11,4 pour cent en 2008 à 10,2 pour cent en 2016. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs sont plus nombreux à viser et obtenir des qualifications supérieures et qu'ils augmentent ainsi leur taux de productivité sur le marché du travail, obtenant du même coup de plus hauts salaires.

Le resserrement de la fourchette des rémunérations indique aussi que, ces dernières années, les travailleurs situés dans le segment inférieur ont gagné du terrain par rapport à ceux qui ont de hauts salaires. Entre 2008 et 2016, le rapport entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus faibles est tombé de 2,7 à 2,6. Dans le même temps, la progression des salaires a été la plus faible (6,3 pour cent) pour les employés les mieux payés, et plus dynamique, en revanche, pour la catégorie intermédiaire (6,9 pour cent) et surtout pour le groupe des dix pour-cent de salariés les plus mal payés (9,9 pour cent). Ces chiffres indiquent que les employeurs peuvent faire bénéficier leurs employés des succès de leurs entreprises indépendamment des niveaux de salaires et de la situation économique.

3. Les bas niveaux de salaires des emplois à temps partiel peuvent s'expliquer

Toutes choses égales d'ailleurs, les personnes ayant des taux d'occupation élevés gagnent souvent davantage que les employés à temps partiel parce que, du fait de leur plus grande disponibilité, l'entreprise peut plus facilement les affecter à des projets urgents et plus complexes. Il faut aussi tenir compte du fait qu'avec des horaires réduits, il est difficile d'exercer des fonctions de haute responsabilité, notamment directoriales, pour la simple raison qu'elles exigent le plus souvent une grande disponibilité au service de l'entreprise. Si le dirigeant n'est pas suffisamment accessible, certaines fonctions ne peuvent pas être assurées – du moins sans frais supplémentaires pour l'entreprise.

Les différences salariales entre employés à temps plein et employés à temps partiel peuvent aussi s'expliquer par le fait que la productivité d'un collaborateur ne diminue pas linéairement en fonction de son taux d'occupation. Certaines tâches administratives, qui doivent être exécutées quel que soit le taux d'occupation, sont une plus lourde charge pour une personne occupée à temps partiel que pour un employé à temps complet. Les différences de productivité qui en résultent peuvent justifier une rémunération plus faible.

4. Combattre efficacement les causes des différences salariales entre hommes et femmes

Qu'on m'autorise ici une remarque sur la question des différences de salaires entre les sexes. La différence mise en évidence par l'Office fédéral de la statistique correspond à la différence entre la moyenne de tous les salaires perçus par les femmes et la moyenne de tous les salaires perçus par les hommes. Cela revient à mettre dans le même sac toutes les activités professionnelles, celles d'un physicien nucléaire avec celles d'une fleuriste, par exemple. Il est pourtant évident que la rémunération sera différente selon la profession, la formation, les qualifications, la fonction ou la position considérées.

Le recul réjouissant de l'écart global des salaires que l'on observe entre hommes et femmes signifie que les femmes sont de plus en plus présentes dans des professions jusqu'ici dominées par les hommes, qu'elles ont fortement développé leurs niveaux de formation en général et qu'elles sont également de plus en plus actives sur le marché du travail, avec des taux d'occupation plus élevés. Reste que, dans les entreprises, les femmes choisissent parfois de préférence des fonctions de service, dont le niveau de rémunération est généralement inférieur à la moyenne. Voilà pourquoi la réjouissante contraction d'un demi-point de l'écart des salaires entre hommes et femmes qui a été observée entre 2014 et 2016 mérite aussi d'être soulignée.

Pour que cet écart salarial se réduise encore à l'avenir, il faut que la mixité des genres progresse davantage dans les professions vues habituellement comme des «métiers d'hommes», autrement dit que les femmes soient davantage encouragées à s'y former. Il importe aussi que les enfants se familiarisent dès leur plus jeune âge avec les fonctions habituelles de l'autre sexe, afin de ne pas laisser les stéréotypes s'installer très tôt dans leurs esprits.

Une autre cause majeure des différences salariales persistantes est à chercher dans les interruptions de carrière des femmes pendant les années où elles élèvent leurs enfants. Une offre de prise en charge extrafamiliale suffisante et d'un coût abordable pourrait réduire sensiblement ces interruptions et permettrait aux mères de réintégrer plus rapidement le marché du travail. Le déficit d'expérience professionnelle lié à ces périodes d'absence explique souvent le retard dont souffrent leurs carrières par rapport à celles de leurs collègues masculins. Il est évident que cela se répercute aussi sur le niveau des rémunérations.

Une approche prometteuse dans la lutte contre les différences de salaires entre les sexes consiste donc à assurer une offre bien développée et d'un coût abordable en structures d'accueil extrafamilial. Car les mères, dont on sait qu'elles le souhaitent et qui, en matière de formation, ne sont pas en reste par rapport aux hommes, auraient dès lors la possibilité de travailler plus longtemps. En tant que mesure efficace et durable pour la réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes, il faut, par conséquent, déployer de gros efforts en faveur de la compatibilité famille-travail, grâce notamment à la mise sur pied d'écoles de jour.

5. Rapprochement progressif des salaires entre travailleurs étrangers et travailleurs suisses

Les salaires des travailleurs étrangers sans fonction dirigeante sont inférieurs à ceux des Suisses de même condition, mais la situation est différente pour les cadres supérieurs. Cela s'explique en partie par le fait que le travailleur étranger sans fonction dirigeante doit d'abord assimiler la langue et des éléments de culture locale avant que son salaire puisse rejoindre celui des Suisses de même statut. Pour un salarié étranger occupant une fonction dirigeante, la langue de travail est le plus souvent l'anglais, ce qui simplifie son intégration sur le marché du travail helvétique. Cependant, les études montrent aussi que les salaires se rapprochent avec le temps, de sorte qu'en aucun cas on ne saurait parler de dumping salarial touchant les travailleurs étrangers.

6. Appréciation globale

L'enquête sur la structure des salaires de l'OFS signale que les salaires évoluent de nouveau de manière réjouissante en Suisse depuis 2016. Le salaire médian d'un poste à temps plein a progressé de 1,2 pour cent (non pas de plus de 5 pour cent, comme c'était indiqué à l'origine) par rapport à 2014, tandis que la différence de salaires entre hommes et femmes a diminué et que l'écart salarial s'est resserré. Toutefois, l'analyse des chiffres de l'OFS montre aussi que les mesures favorisant une meilleure compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle sont indispensables si l'on veut continuer de réduire durablement les écarts de salaires qui subsistent entre hommes et femmes. Les employeurs restent pleinement disposés, bien sûr, à participer à cet effort.

Contact:

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