



125

**Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.**

**SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale suisse
USS Unione sindacale svizzera**

12 problèmes de politique salariale en Suisse

Daniel Oesch, Serge Gaillard, Roman Graf,
Natalie Imboden, Daniel Lampart

Dossier 38

Avril 2006

Sommaire

Introduction	5
Problème 1 : des salaires qui stagnent	7
Problème 2 : évolution de la part salariale	9
Problème 3 : évolution des disparités salariales	11
Problème 4 : l'individualisation de la politique salariale	13
Problème 5 : l'explosion des salaires des managers	15
Problème 6 : la persistance des bas salaires.....	17
Problème 7 : inégalité salariale entre les sexes.....	19
Problème 8 : l'écart salarial toujours plus grand entre les sexes	21
Problème 9 : stagnation des salaires dans le secteur public	23
Problème 10 : comparaison internationale des salaires	25
Problème 11 : traduire les salaires en pouvoir d'achat (I) - les contributions obligatoires grèvent davantage les bas revenus.....	27
Problème 12 : traduire les salaires en pouvoir d'achat (II) - les salaires ne sont pas responsables des prix élevés	29
Digression : que peut-on faire contre les discriminations salariales ?	30

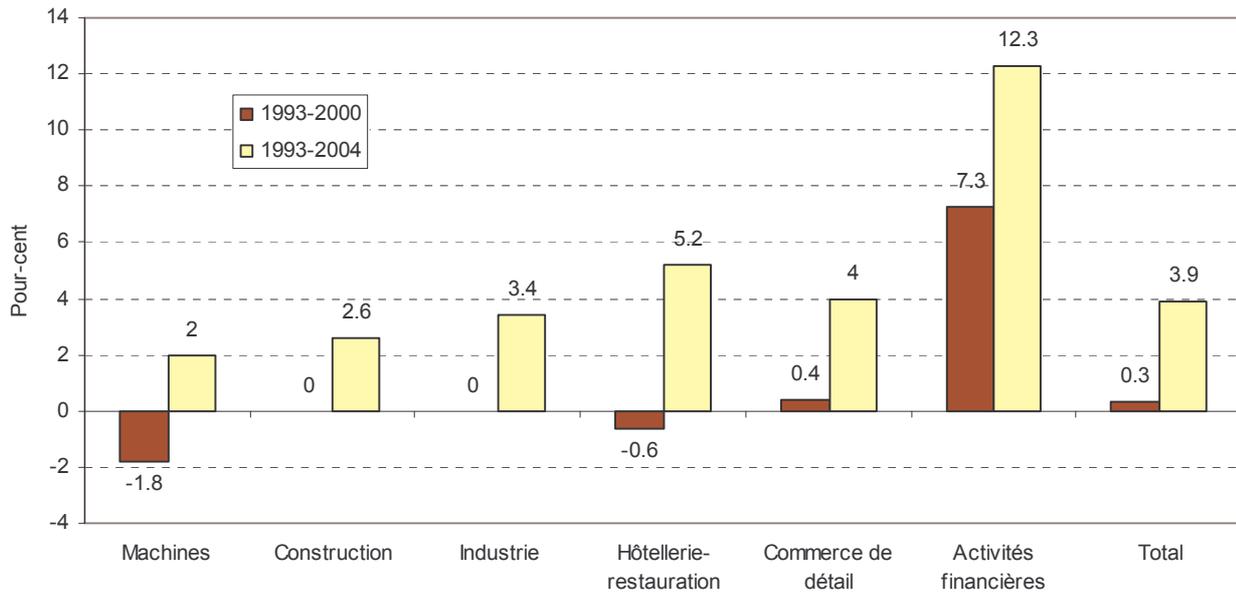
Introduction¹

Depuis le début des années 90, les salaires, corrigés de l'inflation, ont pratiquement fait du surplace en Suisse : entre 1993 et 2004, les salaires réels ont augmenté en tout de quatre petits pour cent. À l'exception des banques, des assurances et de l'industrie chimique, les salaires ont stagné. De ce point de vue, les années 90 ont été une décennie perdue. Les comparaisons internationales font aussi apparaître cette croissance anémique. Entre 1995 et 2005, les salaires réels ont augmenté de 23% aux États-Unis, de 26% en Grande-Bretagne et même de 28% en Suède. Avec ses 4%, la Suisse se retrouve à la traîne, lâchée par le peloton. Même en Allemagne, championne du monde de la modération salariale, les salaires réels ont augmenté deux fois plus qu'en Suisse.

Cette croissance molle des salaires a aggravé toute une série de problèmes de politique salariale. Ainsi, une partie substantielle des salarié(e)s a vu son pouvoir d'achat amputé ces quinze dernières années (Problème 1). Les salaires sont à plusieurs reprises restés en deçà des gains de productivité, d'où d'importantes fluctuations dans l'évolution de la part salariale (Problème 2). Dans quelques branches, l'individualisation toujours plus prononcée de la politique salariale (Problème 4) a clairement creusé les disparités salariales entre hauts et bas salaires (Problème 3). Un corollaire particulièrement inquiétant de cette individualisation sont les salaires des managers des grandes entreprises : les millions touchées par un petit nombre d'entre eux (Problème 5) contrastent avec le problème toujours pendant des bas salaires en Suisse. Malgré la campagne que les syndicats ont menée pour des salaires minimaux, 17% des salarié(e)s gagnent moins de 4000 francs par mois pour un travail à temps plein (Problème 6). Les femmes sont les premières concernées par les bas salaires. La discrimination manifeste qu'elles subissent à ce chapitre reste en effet l'une des injustices les plus choquantes de la politique salariale suisse (Problèmes 7 et 8). Mais ne perdons pas de vue certaines évolutions qui pourraient se transformer à moyen terme en un problème de société. En font partie le retard toujours plus grand qu'accusent les salaires du secteur public (Problème 9). Une comparaison internationale du niveau salarial suisse (Problème 10) ainsi qu'une analyse de l'influence exercée par les contributions obligatoires et le niveau des prix sur le pouvoir d'achat en Suisse complètent notre tableau de la politique salariale (Problèmes 11 et 12). Notre étude se termine sur un aperçu de huit mesures concrètes destinées à la lutte contre les discriminations salariales.

¹ La présente étude s'appuie pour une part (graphiques 3, 6, 7, et 8) sur des analyses de l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2004 menée par l'Observatoire Universitaire de l'emploi (OUE) de l'Université de Genève. Cette remarquable base de données est préparée avec minutie et précision par la section Salaires de l'Office fédéral de la statistique. Qu'ils en soient remerciés, de même que le bimensuel *work* qui a publié par le passé quelques unes des présentes contributions, dont la version française a parfois également fait l'objet d'une publication dans la presse syndicale francophone.

Graphique 1 : évolution des salaires réels, 1993- 2004



Source : *Évolution des salaires 2004*, Office fédéral de la statistique

Problème 1 : des salaires qui stagnent

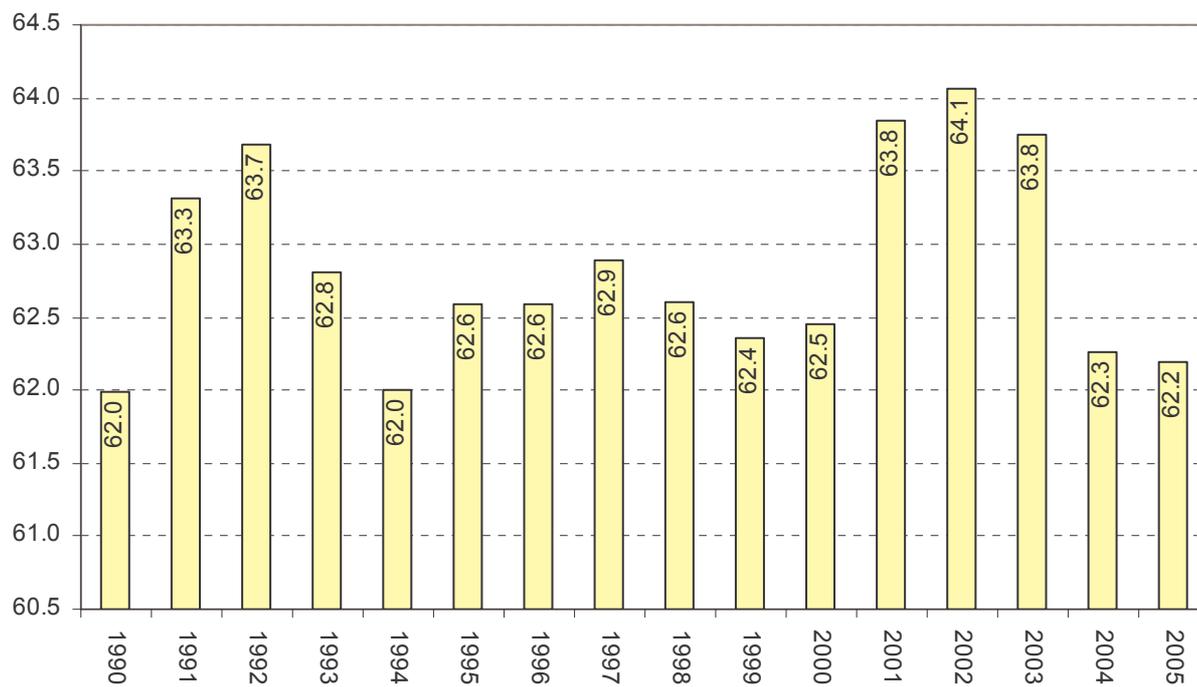
Ces quinze dernières années ont été mauvaises pour les salarié(e)s. Pendant les années 90, les salaires n'ont pas augmenté plus fortement que les prix. Conséquence : les salaires réels ont stagné. Dans trois branches seulement, les employé(e)s ont pu profiter d'une hausse des salaires réels durant la même période : les banques, les assurances et l'industrie pharmaceutique. La stagnation des revenus pendant les années 1990 est principalement imputable à la longue récession entre 1991 et 1996. À cette époque, le chômage est passé de seulement 0,5% (1990) à 4,7% (1996). La crise économique entraîna une concurrence féroce entre les entreprises, ce qui accentua la pression sur les salaires. De plus, la peur de perdre son emploi ressentie par les travailleuses et les travailleurs affaiblit les syndicats lors des négociations salariales. La pression était si forte que les salaires n'ont pas non plus augmenté en termes réels de 1996 à 2000, pendant la reprise.

Pour mettre fin à la stagnation des salaires, les syndicats réunis au sein de l'USS – en premier lieu le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB) - lancèrent en 2000 une campagne pour une hausse de 200 francs en faveur de l'ensemble des salarié(e)s, ce qui permit de passer à des augmentations générales supérieures au renchérissement. Depuis lors, les salaires ont à nouveau connu une hausse réelle. Grâce à la campagne des fédérations de l'USS pour des salaires minimaux, les bas salaires ont été nettement améliorés, bénéficiant, dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que le commerce de détail, de hausses supérieures à la moyenne.

De 2001 à 2003, les salaires réels ont augmenté dans l'ensemble de 2%. Cette progression a malheureusement faibli par la suite. La principale cause en est la forte augmentation du prix du pétrole à l'origine de 0,5% de renchérissement supplémentaire en 2004 comme en 2005.

L'évolution du pouvoir d'achat apparaît quant à elle encore moins bonne. Dans les années 90, les impôts indirects n'ont cessé d'augmenter, tout comme les primes des caisses-maladie. Le résultat en est que la grande majorité des ménages a vu son pouvoir d'achat diminuer pendant cette période. Seuls les salaires à la hausse des années 2001 à 2003 ont corrigé quelque peu cette réalité. Les primes des caisses-maladie sont l'un des principaux problèmes posés à l'évolution du pouvoir d'achat. Leur augmentation dans les années 90 a eu des effets négatifs avant tout sur les bas et moyens revenus. Depuis la fin des années 90, les réductions individuelles de ces primes ont un peu allégé les charges des bas revenus, mais celles-ci ont toutefois été excessives ces dernières années pour les familles à « moyens » revenus.

Graphique 2 : part des salaires au PIB



Source : Office fédéral de la statistique jusqu'en 2004 ; évaluation de l'USS pour 2005

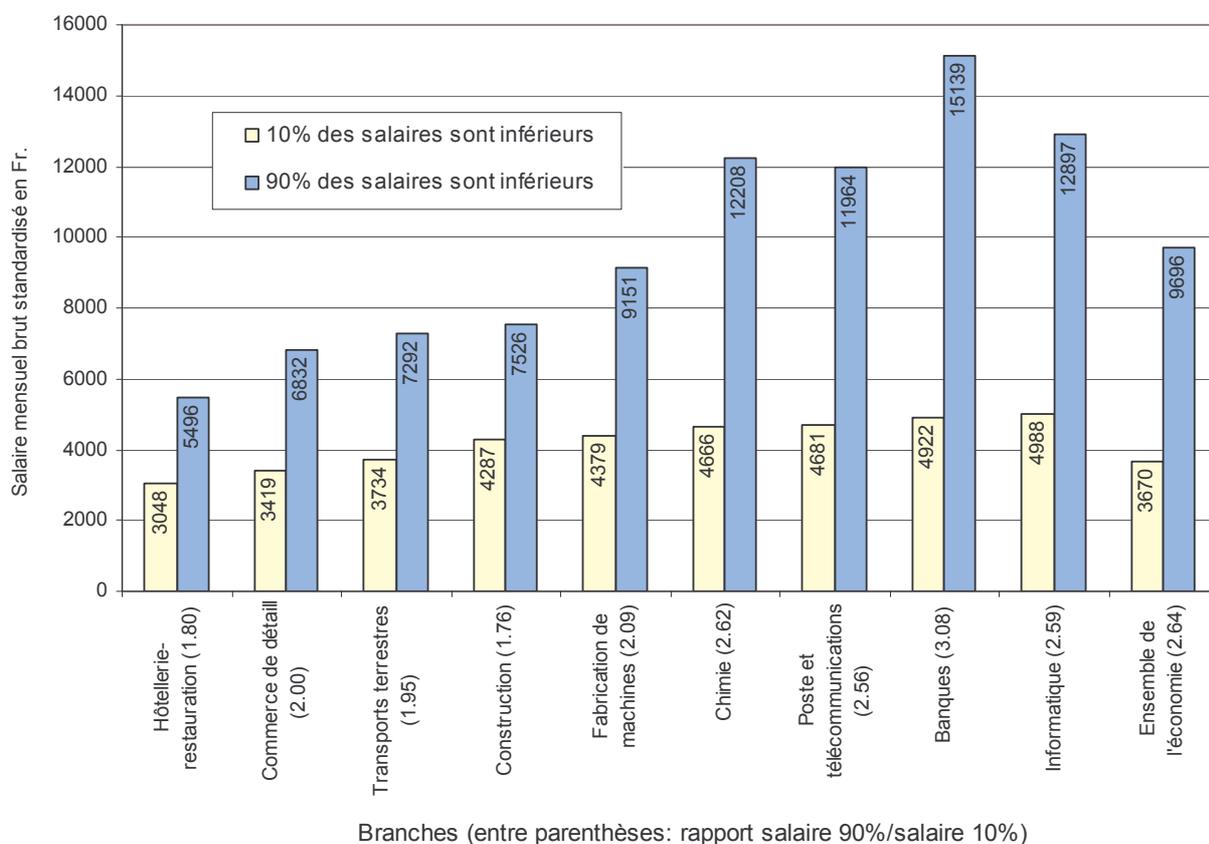
Problème 2 : évolution de la part salariale

La part salariale indique quelle proportion de la totalité des coûts de production les coûts salariaux représentent. Le rapport entre l'augmentation des salaires et l'évolution de la productivité du travail est déterminant pour l'évolution de la part salariale. Si les salaires augmentent plus rapidement que la productivité du travail, leur part aux coûts croît. Inversement, elle diminue si les salaires progressent moins que la productivité du travail.

Notre graphique montre qu'en Suisse, la part salariale dans le produit intérieur brut (PIB) est restée stable sur le long terme. À court terme cependant, elle a été soumise à d'importantes fluctuations. Il est frappant de constater que la part salariale dans les coûts de production croît fortement au début de chaque récession parce qu'alors, la production s'effondre et que les entreprises ne peuvent pas réduire immédiatement l'effectif de leur personnel. Ce fut le cas en 1991/92, 1995/96 et 2001/02. Viennent ensuite les restructurations qui débouchent sur une augmentation massive de la productivité du travail et une diminution de la part salariale dans les coûts de production. Généralement, la part salariale diminue lorsque la conjoncture se met à reprendre, parce que la production augmente et que les entreprises temporisent encore avant de réaliser de nouvelles embauches. Ce fut typiquement le cas en 1997/98 et en 2004/05. Selon les estimations de l'USS, la part salariale est pour l'heure à son niveau le plus bas.

Cette année, la croissance économique devrait être de plus de 2%. Comme les entreprises n'ont jusque là procédé qu'avec la plus grande prudence à de nouvelles embauches, la productivité du travail augmentera sans doute très fortement en 2006. En outre, corrigées du taux d'inflation, les hausses salariales moyennes pour toute l'économie sont minimales. Conséquence : la part salariale va continuer à s'amenuiser. C'est pourquoi l'époque se prête tout à fait à une nouvelle campagne salariale des fédérations de l'USS. Dans toutes les branches, la santé des entreprises est bonne, voire excellente. L'an prochain, les salaires réels devraient au moins augmenter autant que la productivité du travail.

Graphique 3 : disparité des salaires dans les branches en 2004



Calculs : Roman Graf, Université de Genève.

Source : Enquête suisse sur la structures des salaires 2004.

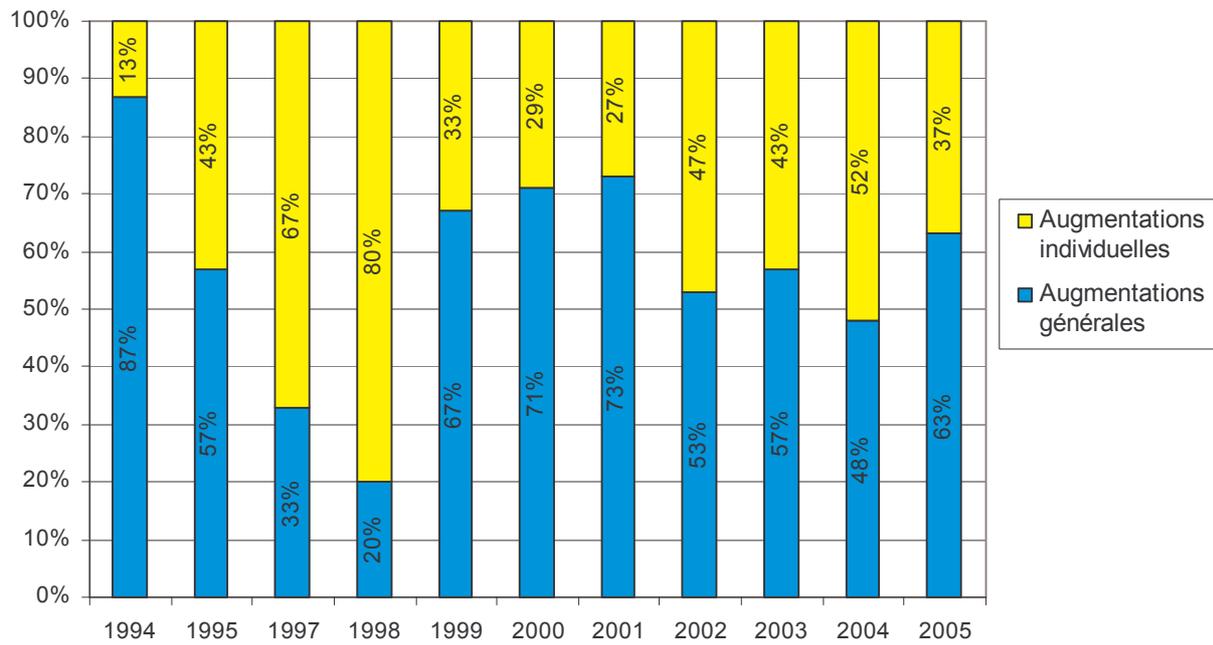
Problème 3 : évolution des disparités salariales

Il semble que les inégalités salariales n'aient que peu évolué ces dernières années en Suisse. Lors de l'embellie des années 1998 à 2000, l'écart entre bas et hauts salaires s'est légèrement creusé, puis est resté pratiquement stable. En 1998, une personne dont le salaire était supérieur à celui de 90% des salarié(e)s gagnait 2,59 de fois plus que celle dont le salaire était supérieur à celui de 10% des salarié(e)s seulement. En 2000, ce rapport qui exprime la disparité salariale a augmenté à 2,62 avant d'atteindre 2,64 en 2002 et de rester à ce niveau-là en 2004.

Pourquoi donc, alors que les traitements des managers explosaient, la fourchette des salaires ne s'est-elle pas élargie davantage ? Un facteur important ici a sans doute été la campagne des syndicats pour des salaires minimaux. Ces huit dernières années, les directeurs n'ont pas été les seuls à gagner plus, les salaires minimaux stipulés par les conventions collectives de travail ont aussi progressé plus qu'en moyenne. Pour cette raison, la disparité salariale s'est nettement réduite dans le commerce de détail et l'hôtellerie et la restauration (de 2,09 à 2,00 et de 2,09 à 1,80 respectivement). Autrement dit, les bas salaires ont progressé plus rapidement que les salaires des directeurs dans ces branches. Dans d'autres branches en revanche, on a assisté à un important creusement des disparités. Cela est particulièrement vrai de deux secteurs à faible syndicalisation : le commerce de gros et la recherche et le développement. À la Poste et dans les télécommunications (secteur dit des « communications »), ces disparités se sont aussi continuellement accrues, suite aux libéralisations : entre 1998 et 2004, les hauts salaires ont progressé de 36% en valeur nominale, les bas salaires de 11% seulement.

Les fourchettes des salaires sont bien plus larges dans les branches à forte création de plus-value – chimie, informatique et, surtout, secteur bancaire – que dans les branches dominées par de petites entreprises, comme l'hôtellerie et la restauration ou la construction. Dans les branches en pleine expansion, le personnel hautement qualifié profite d'augmentations supérieures à la moyenne. Par contre, dans les branches structurellement faibles, les hauts salaires ne croissent pas plus que les bas salaires. Ces prochaines années, l'emploi va continuer à migrer vers les branches à forte création de plus-value. Ce qui accroîtra d'autant l'importance des *augmentations générales* des salaires qu'il s'agira d'obtenir lors des négociations collectives qui ont pour fonction d'empêcher un creusement supplémentaire de l'écart entre hauts et bas salaires.

Graphique 4 : répartition des augmentations de salaire conventionnelles (CCT) en augmentations générales et individuelles



Source : Office fédéral de la statistique (2004, 2005)

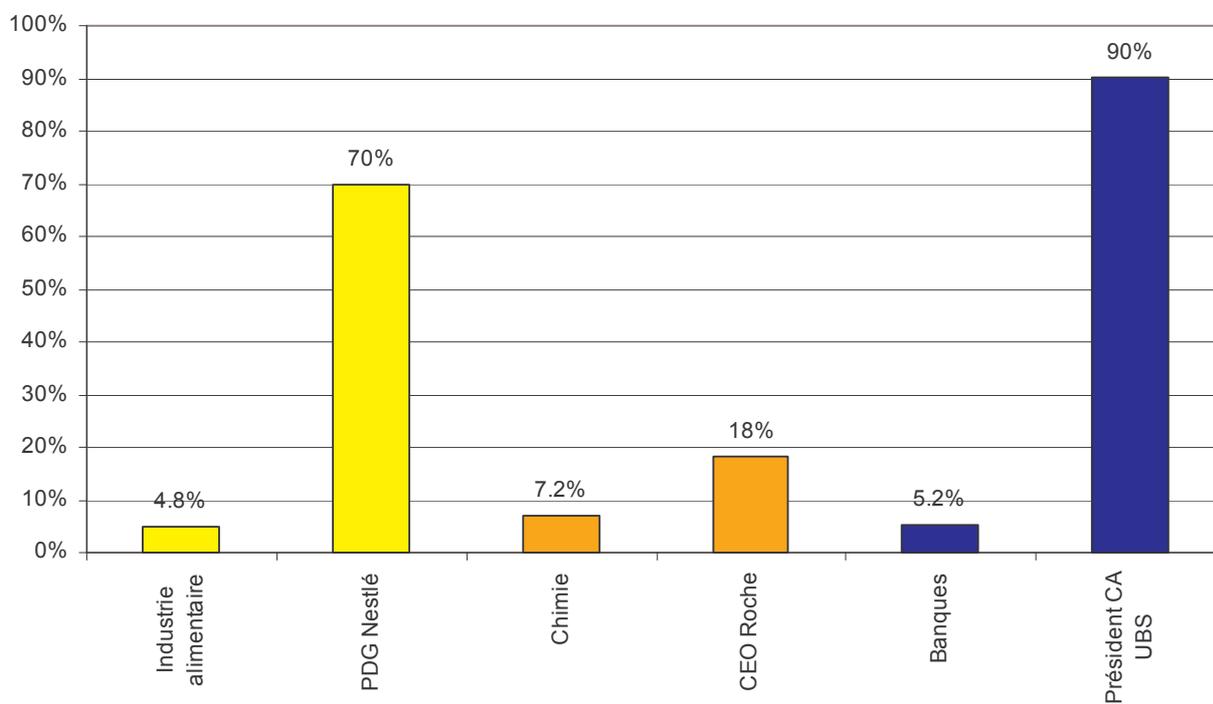
Problème 4 : l'individualisation de la politique salariale

Les augmentations *individuelles* de salaire n'ont rien de nouveau. De tout temps, des patrons les appliquent à leurs employé(e)s les plus habiles. Ce qui est par contre nouveau, c'est que, même lors de négociations collectives, beaucoup de patrons veulent désormais convenir uniquement de hausses individualisées de salaire. Une évolution que la statistique reflète : au début des années 90, les adaptations individuelles de salaire étaient encore trop insignifiantes pour apparaître dans la statistique. Dix ans plus tard, près de la moitié des augmentations de salaire convenues collectivement sont individuelles. Depuis quelques années, les grandes banques ou Migros, pour prendre deux exemples, persistent à ne vouloir accorder que des augmentations individuelles. Aux étages des chefs, on entend décider seul quels salaires seront augmentés.

En particulier, la politique salariale des banques est très fortement individualisée. La part individuelle de la rémunération s'y monte aujourd'hui à 15% de la masse salariale totale. C'est-à-dire que ce sont là près de deux mois de salaire qui, les bonnes années, sont versés à une partie du personnel sous la forme de bonus. Il y a dix ans, cette part était, toujours dans les banques, inférieure à 5% de la masse salariale. Dans la moyenne de toute l'économie, seuls 3,7% de la masse salariale a été versée en forme d'un bonus. A part les banques, ce sont les assurances (8,3% de la masse salariale), la chimie (6,2%) et les services informatiques (5,6%) qui ont fortement recours à cette forme de rémunération.

Cette individualisation de la politique salariale est problématique à plusieurs titres. D'une part, les hausses de salaire accordées sur la base d'évaluations souvent arbitraires du rendement engendrent une désolidarisation au sein du personnel. Si des collègues de travail sont mis en concurrence les uns contre les autres, jalousie et démotivation en sont les conséquences. D'autre part, lorsqu'elles sont individuelles, les adaptations de salaire accentuent les inégalités. En période de chômage important, les personnes qui occupent les échelons inférieurs sont faciles à remplacer. Par conséquent, l'augmentation de la masse salariale est utilisée en premier lieu pour les managers et autres spécialistes. Quant au personnel peu qualifié, le risque est grand qu'il ne touche rien. Il est dès lors manifeste que les hausses individualisées de salaire sont difficilement conciliables avec la logique des négociations collectives et une politique salariale solidaire.

**Graphique 5 : évolution des salaires nominaux 2002-05 -
les PDG et leurs branches**



Source : évolution des salaires nominaux dans les branches : Office fédéral de la statistique, 2005

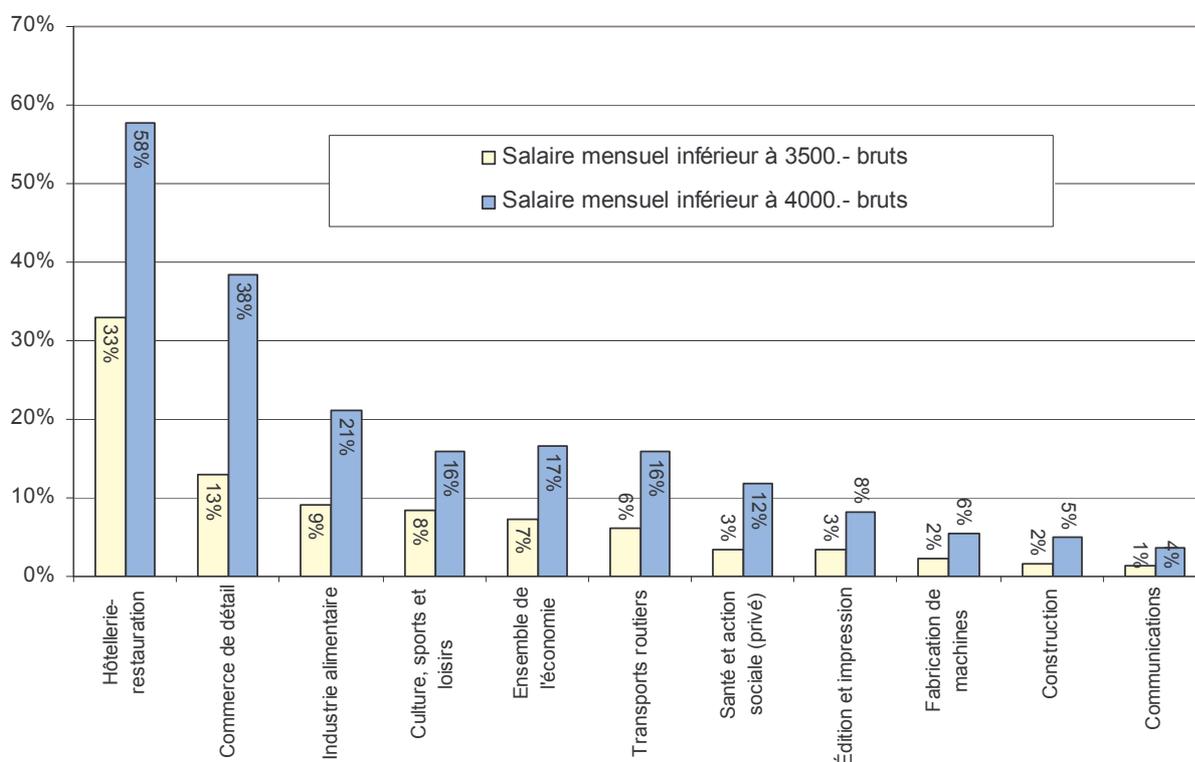
Problème 5 : l'explosion des salaires des managers

Depuis une décennie, les responsables de la formation des gestionnaires du personnel rabâchent les avantages du salaire au mérite : toute augmentation se fera désormais sur une base individuelle. Un dérapage particulièrement préoccupant de cette individualisation de la politique salariale concerne les salaires des PDG des grandes entreprises. En effet, la comparaison de l'évolution de ces salaires avec ceux de l'ensemble de la branche révèle d'énormes différences. Ainsi, le patron de Nestlé, Peter Brabeck, qui touchait déjà la belle somme de 8,1 millions de francs en 2001, a vu son salaire augmenter encore de 70% ces quatre dernières années. Rien à voir avec l'évolution des salaires du secteur où Peter Brabeck officie : dans l'industrie alimentaire, la progression moyenne du salaire nominal n'a été que de 4,8%. Autrement dit pratiquement du surplace en valeurs réelles. Malheureusement, Peter Brabeck n'est pas un cas isolé : le salaire du patron de l'UBS, Marcel Ospel, a même augmenté de 90% entre 2002 et 2005, alors que le salaire nominal dans le secteur bancaire ne progressait que de 5,2% en moyenne.

Absolument aucune raison économique ne peut justifier que les cadres supérieurs d'une entreprise gagnent 200 fois plus qu'un(e) salarié(e) moyen. Ressassée, la comparaison avec les grandes vedettes du sport est manifestement boiteuse : alors que des joueurs d'exception peuvent faire basculer un match et décider ainsi du sort financier d'une société sportive, la réussite des grandes entreprises ne dépend pas de l'exploit d'un individu. Contrairement à Zidane ou à Ronaldinho, Brabeck et Ospel doivent être remplaçables.

L'autre argument – il faut des salaires à sept chiffres pour attirer les meilleurs gestionnaires – ne tient pas non plus : l'administration publique, les tribunaux et les entreprises publiques sont en règle générale dirigées par des responsables hautement qualifiés qui ne touchent qu'une fraction du salaire des PDG. Un salaire qui ne trouve d'autre explication que le manque de sensibilité sociale et de sens des responsabilités. Lorsque quelques capitaines d'entreprise entendent se délier du contrat social, l'horizon de l'économie s'assombrit.

Graphique 6 : part des employé(e)s touchant des bas salaires en 2004



Calculs : Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève

Source : Enquête suisse sur la structure des salaires 1998, 2000, 2002, 2004. Seulement le secteur privé. Population de 19 à 65 ans.

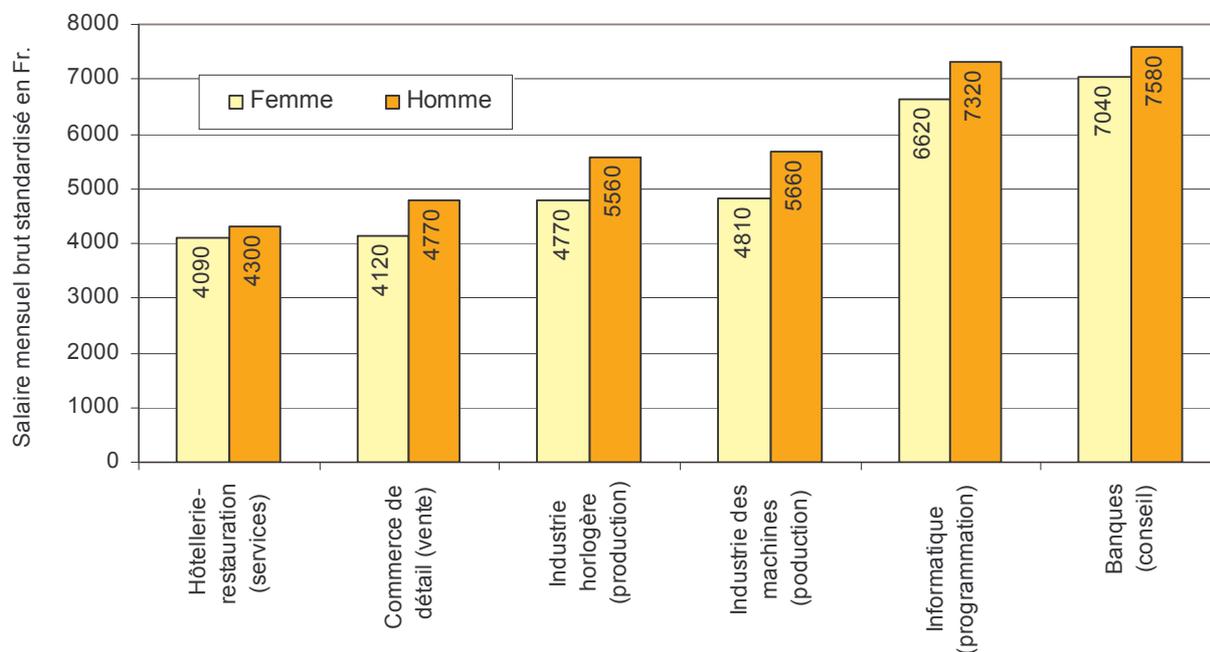
Problème 6 : la persistance des bas salaires

En 1998, l'Union syndicale suisse (USS) a décidé de lancer sa campagne « Pas de salaires au-dessous de 3000 francs ! ». La pression exercée par l'opinion publique contre les salaires de misère devait ainsi être exploitée dans les négociations salariales. Aucune convention collective de travail ne devait plus prévoir de salaires qui ne couvrent pas les besoins vitaux. Grâce aux mobilisations dans certaines branches et à la pression médiatique, de nombreux salaires minimaux ont été corrigés vers le haut. Des améliorations sensibles ont par exemple été obtenues dans l'hôtellerie et la restauration, à Migros et à Coop, ainsi que dans l'industrie textile. Les données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires corroborent ces succès : entre 1998 et 2004, la part des salarié(e)s ayant un salaire brut inférieur à 3000 francs est passée de 5,6 à 2%. Pas moins de 150 000 personnes touchent désormais un salaire mensuel supérieur à 3000 francs.

Cependant, il est évident que 3000 francs, c'est toujours très peu pour un travail à plein temps, d'où l'exigence syndicale d'instaurer un salaire minimal de 3000 francs *nets*, c'est-à-dire 3500 francs bruts. Nos calculs montrent que, dans certaines branches, une part importante des salarié(e)s continue à gagner nettement moins. Cela est particulièrement vrai de l'hôtellerie et de la restauration, où un tiers des salarié(e)s reçoit moins de 3500 francs et 58% moins de 4000 francs. Dans le commerce de détail, ces catégories représentent 13% et 38% respectivement. La situation n'est guère meilleure dans l'industrie alimentaire, la branche des loisirs et les transports routiers.

C'est pourquoi la campagne pour des salaires minimaux reste d'actualité, ceci d'autant plus que la question des bas salaires en Suisse touche au premier chef les femmes. Les bas salaires et la discrimination sont les deux faces de la même monnaie. En 2004, 14% de toutes les travailleuses gagnaient moins de 3500 francs par mois, contre seulement 4% des hommes (les salaires des employé(e)s à temps partiel sont convertis en salaires à plein temps). Si la campagne pour des salaires minimaux est certes parvenue à réduire de moitié la proportion de femmes qui gagnent moins de 3500 francs, le problème des bas salaires – et, surtout, des bas salaires des femmes – reste entier.

Graphique 7 : différences de salaires femmes-hommes pour un même travail (apprentissage, 40 ans, 5 ans d'ancienneté, pas de fonction de cadre)



Source : *calculateur de salaire* <http://www.salaire-uss.ch> (calculs : Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève)

Données : Enquête suisse sur la structure des salaires 2002, Office fédéral de la statistique.

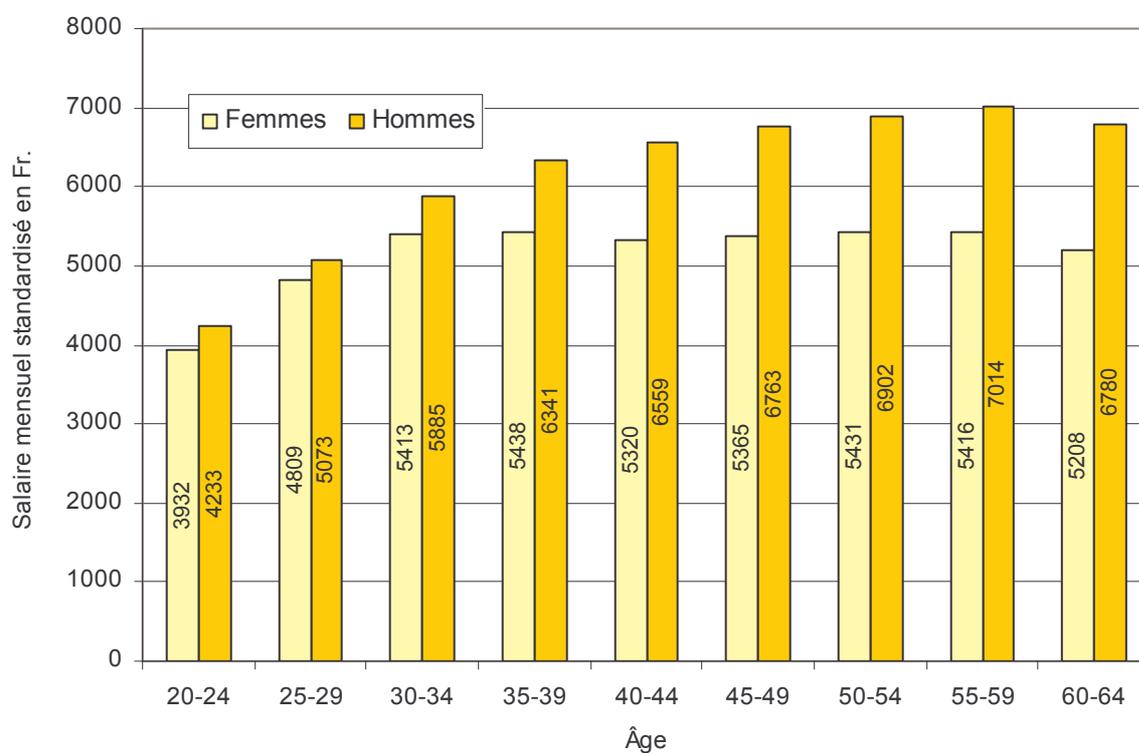
Problème 7 : inégalité salariale entre les sexes

En Suisse, les hommes gagnent en moyenne 20% de plus que les femmes. Selon certains employeurs, c'est parce que les hommes occupent plus souvent des positions hiérarchiques supérieures et possèdent de meilleures qualifications que les femmes. Ils assurent solennellement qu'en cas de travail égal, les salaires sont aussi les mêmes. Selon de nombreuses études économiques, il apparaît cependant que cette explication relève de la plus pure fantaisie. En effet, même si l'on contrôle pour toute une série de facteurs objectifs de la fixation des salaires, on constate d'énormes disparités entre salaires féminins et salaires masculins. C'est ainsi que les différences existant en matière de formation, d'ancienneté, de domaine d'activité et de position hiérarchique au sein de l'entreprise expliquent seulement 40% environ des différences de salaire entre les sexes. Les 60% restants ne peuvent s'expliquer que par la discrimination sexuelle.

Mais la réalité varie fortement d'une branche à l'autre. Les branches industrielles, comme le secteur des arts graphiques, l'industrie du textile, celle des machines ou encore l'horlogerie, sont particulièrement éloignées de l'égalité salariale. Pour un même travail, les femmes y gagnent en moyenne 15% en moins que leurs collègues masculins. En raison de la ségrégation régnante dans le secteur de la production, les femmes gagnent moins que leurs collègues masculins alors même qu'elles fournissent le même travail. La discrimination dans les services est un peu moins marquée, mais il y a ici aussi du pain sur la planche. Prenons l'exemple du commerce de détail : dans ce secteur, la différence de salaire qui ne peut s'expliquer par des raisons objectives est de 13% et – ce qui est surprenant – concerne tant les petits magasins que les grandes chaînes de distribution.

Dans l'hôtellerie et la restauration, le salaire féminin moyen est, en comparaison avec d'autres branches, assez proche du salaire masculin moyen. Les calculs de l'Université de Genève font toutefois apparaître que, dans cette branche, différence salariale moyenne et différence discriminatoire sont pratiquement identiques. En d'autres termes, cela signifie que, dans l'hôtellerie, les femmes disposent des mêmes qualifications que les hommes et travaillent dans des positions hiérarchiques semblables à ceux-ci. Le seul hic est qu'en moyenne elles gagnent 8% de moins que les hommes. Sur une année, cela représente un salaire mensuel.

Graphique 8 : salaires médians des femmes et hommes par classe d'âge



Calcul : Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève

Source : Enquête suisse sur la structure des salaires 2004 (secteur public et privé), Office fédéral de la statistique.

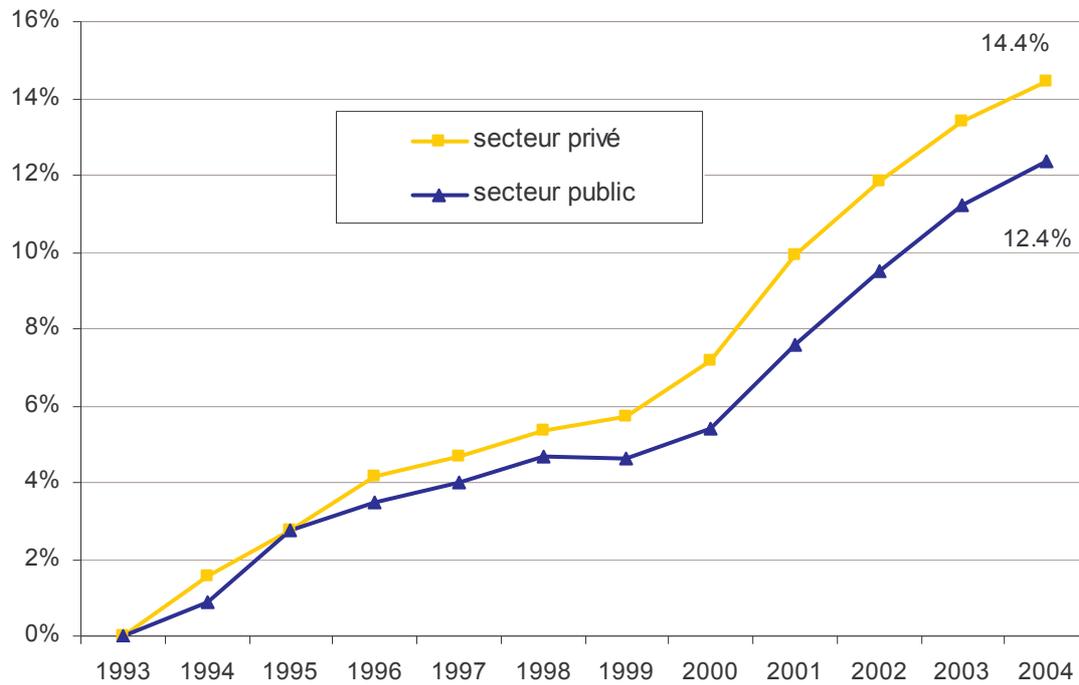
Problème 8 : l'écart salarial toujours plus grand entre les sexes

En Suisse, les perspectives en matière de salaire sont très différentes d'un sexe à l'autre. Si les femmes gagnent, au début de leur vie professionnelle déjà, en moyenne 8% de moins que les hommes, leurs salaires suivent, jusqu'à l'âge de 30 ans, une évolution presque parallèle aux salaires de ces derniers. Ce n'est qu'ensuite que l'écart salarial commence à clairement se creuser. Alors que les femmes arrivent à leur salaire maximum en moyenne à 35 ans, les salaires des hommes augmentent sans discontinuer jusqu'à quelques années avant la retraite. Le fossé salarial entre les sexes est donc toujours plus profond avec l'âge. Entre 30 et 34 ans, un homme gagne en moyenne 9% de plus qu'une femme ; entre 40 et 44 ans, ce sont 23% et, entre 50 et 54 ans, même 27%.

Ce creusement toujours plus important des écarts salariaux a diverses raisons. Il dépend pour une part d'un *effet de génération*. La différence de formation entre les femmes et les hommes est sensiblement plus importante pour la génération des 50 ans que pour celle des 20 ans. À ce chapitre de la formation, les femmes ont largement rattrapé les hommes depuis les années 80. Conséquence : les jeunes femmes disposent aujourd'hui de meilleures perspectives salariales que ce n'était le cas de leurs mères. Une deuxième raison du creusement de cet écart est que de nombreuses femmes quittent le marché du travail après la naissance d'un enfant. Étant donné la répartition inégale des obligations familiales et le manque de structures d'accueil extrafamilial des enfants, les jeunes mères ont plus de difficultés à poursuivre leur carrière professionnelle au même rythme que leurs collègues masculins. Cependant, le fait qu'elles restent éloignées durant quelques années de la vie professionnelle se traduit souvent - tout comme les petits horaires à temps partiel - en une perte de salaire.

Une troisième raison pour laquelle les inégalités salariales s'accroissent avec l'âge est le fait que *les femmes sont désavantagées au plan de l'avancement professionnel*. Lorsqu'il s'agit de partage de pouvoir, les hommes choisissent de préférence des hommes. Prenons un exemple : une jeune femme a très peu de chances d'être nommée cheffe d'un département d'hommes plus âgés. Le contraire – des jeunes hommes dirigeant des femmes plus âgées – est par contre chose courante. Un quatrième, et dernier, facteur d'inégalité salariale est la *discrimination directe*. Une fois prises en considération les différences d'activité, de formation et d'ancienneté, 60% de l'écart entre les salaires des femmes et des hommes subsistent (cf. Problème 7).

Graphique 9: évolution des salaires nominaux, 1993-2004



Source : Office fédéral de la statistique, diverses années

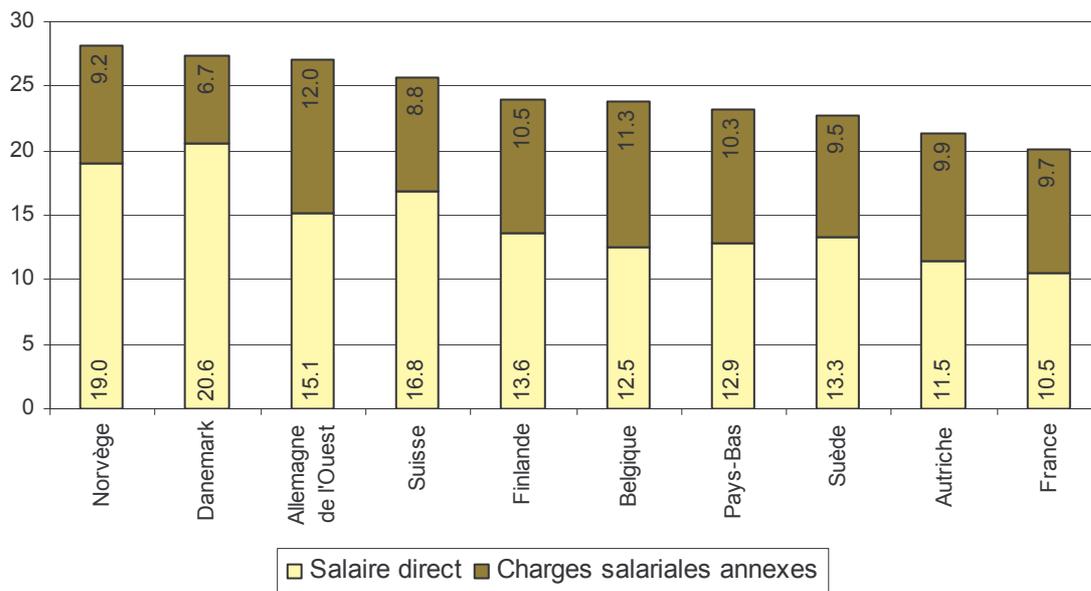
Problème 9 : stagnation des salaires dans le secteur public

Ces dernières années, les mesures d'austérité ont succédé aux mesures d'austérité dans les administrations fédérale, cantonales et communales. Ces économies supposent parfois des coupes douloureuses dans les effectifs de la fonction publique. Or, dans les années 90, les fonctionnaires étaient déjà moins bien lotis que les employé(e)s du privé, dont les salaires nominaux ont progressé en moyenne plus vite que ceux du secteur public à partir de 1995.

Il n'y a guère encore, les fonctionnaires bénéficiaient au moins d'une sécurité de l'emploi supérieure à celle des salarié(e)s du privé et certains y attachaient plus d'importance qu'aux augmentations de salaires, s'accommodant ainsi d'une plus faible progression de leur rémunération. Or, la sécurité de l'emploi dans la fonction publique semble révolue : l'État veut lui aussi supprimer des postes et envisage même des licenciements. À titre d'exemple, la Confédération va supprimer plus de 4000 postes (environ 13% de ses effectifs) d'ici 2010 en vertu de ses programmes d'allégement budgétaire. Outre la suppression de postes, la compensation du renchérissement passe aussi à la trappe : la Confédération n'accorde plus que des allocations uniques et le canton de Zurich par exemple l'a purement et simplement supprimée pour 2006. L'écart des salaires entre les salarié(e)s du secteur privé et les fonctionnaires va donc encore s'amplifier.

Cette évolution est dommageable à notre économie. D'un côté, le pouvoir d'achat diminue. De l'autre, la qualité des services fournis par l'administration publique est en jeu. En effet, les collectivités publiques entrent en concurrence avec le secteur privé sur le marché de l'emploi et, pour conserver ou s'attirer des travailleurs et travailleuses qualifiés et motivés, doivent pouvoir offrir un salaire attrayant.

Graphique 10 : coûts de main-d'œuvre horaires dans l'industrie en 2003 (euros)



Source : Institut der deutschen Wirtschaft, Cologne

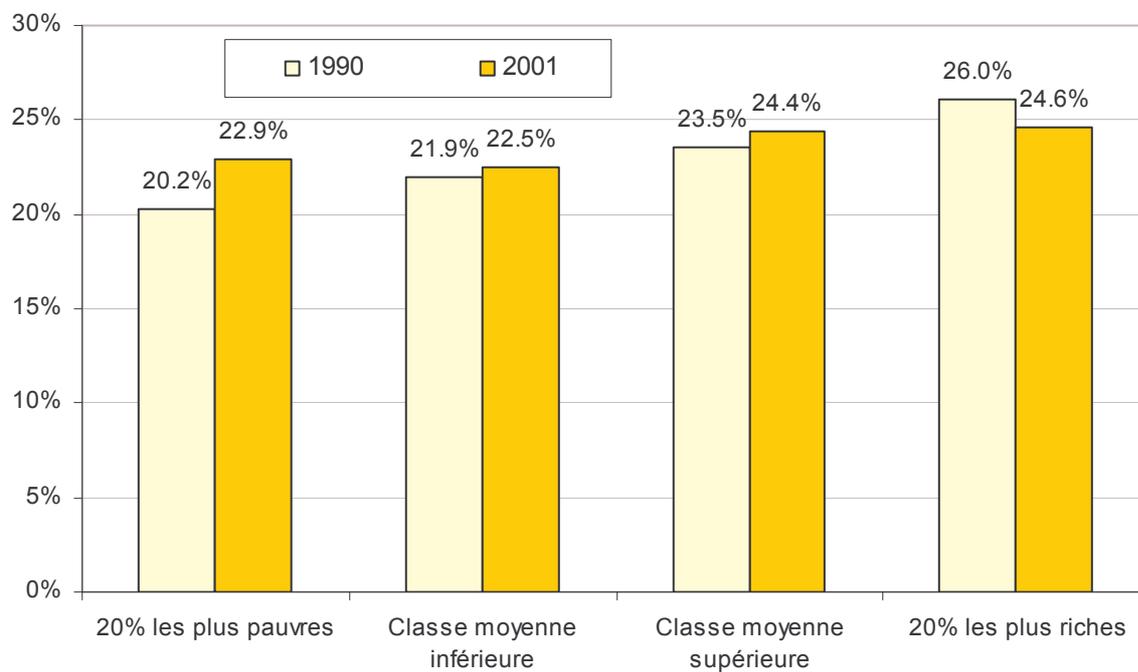
Problème 10 : comparaison internationale des salaires

En Suisse, les coûts de main-d'œuvre ne sont pas trop élevés. Dans l'industrie par exemple, ils sont, pour autant qu'on les calcule correctement, inférieurs à ceux de la Norvège, du Danemark et de l'Allemagne de l'Ouest. Cela explique aussi la très forte progression des exportations de l'industrie suisse ces dernières années. Indépendamment de cela, les salaires suisses reflètent une productivité du travail élevée et des durées de travail longues.

Les coûts de main-d'œuvre par heure de travail prestée se composent du salaire horaire direct et des charges salariales annexes relevant de l'employeur. Le salaire direct comprend la rémunération du travail effectué, y compris diverses allocations (salaire brut). Les charges salariales annexes se composent d'une part de la rémunération pour journées non ouvrées (vacances et jours fériés) et, de l'autre, des prestations sociales prescrites par la loi. En font partie la prévoyance vieillesse légale (AVS, AI et APG), l'assurance-chômage, la prévoyance professionnelle, l'assurance-accidents professionnels ainsi que les allocations familiales et pour enfant. En outre, dans nombre de pays l'employeur paie, par exemple, les primes des caisses-maladie, qui font donc partie des charges salariales annexes. En Suisse, les charges salariales annexes sont comparativement faibles. Par contre, si l'on ne compare que les salaires versés, les travailleuses et travailleurs de Suisse touchent, par exemple, plus que leurs collègues allemands. Si l'on prend en compte et les salaires versés et les charges salariales annexes, les salaires suisses sont inférieurs aux allemands.

Il faut toutefois rappeler que la position occupée par les coûts de main-d'œuvre suisses en comparaison internationale dépend moins des négociations salariales que de l'évolution des cours de change. Si le franc s'apprécie par rapport à l'euro, la Suisse devient plus chère en comparaison internationale. À l'inverse, la Suisse reste compétitive lorsque la Banque nationale suisse empêche une trop forte appréciation du franc.

Graphique 11 : contributions obligatoires des ménages suisses
(part au revenu brut, après réduction des primes selon LAMal)



Source : Ecoplan (2004), propres calculs.

Problème 11 : traduire les salaires en pouvoir d'achat (I) - les contributions obligatoires grèvent davantage les bas revenus

De chaque franc gagné, le ménage suisse moyen ne conserve qu'environ 75 centimes, car près de 25 centimes sont perçus par les collectivités publiques au titre de contributions obligatoires, comme le montre une étude mandatée par l'Administration fédérale des contributions². De ce montant, 15 centimes environ sont des cotisations encaissées par les assurances sociales, c'est-à-dire les caisses-maladie, l'AVS ou encore l'assurance-chômage, et 10 centimes sont des impôts directs encaissés par les collectivités.

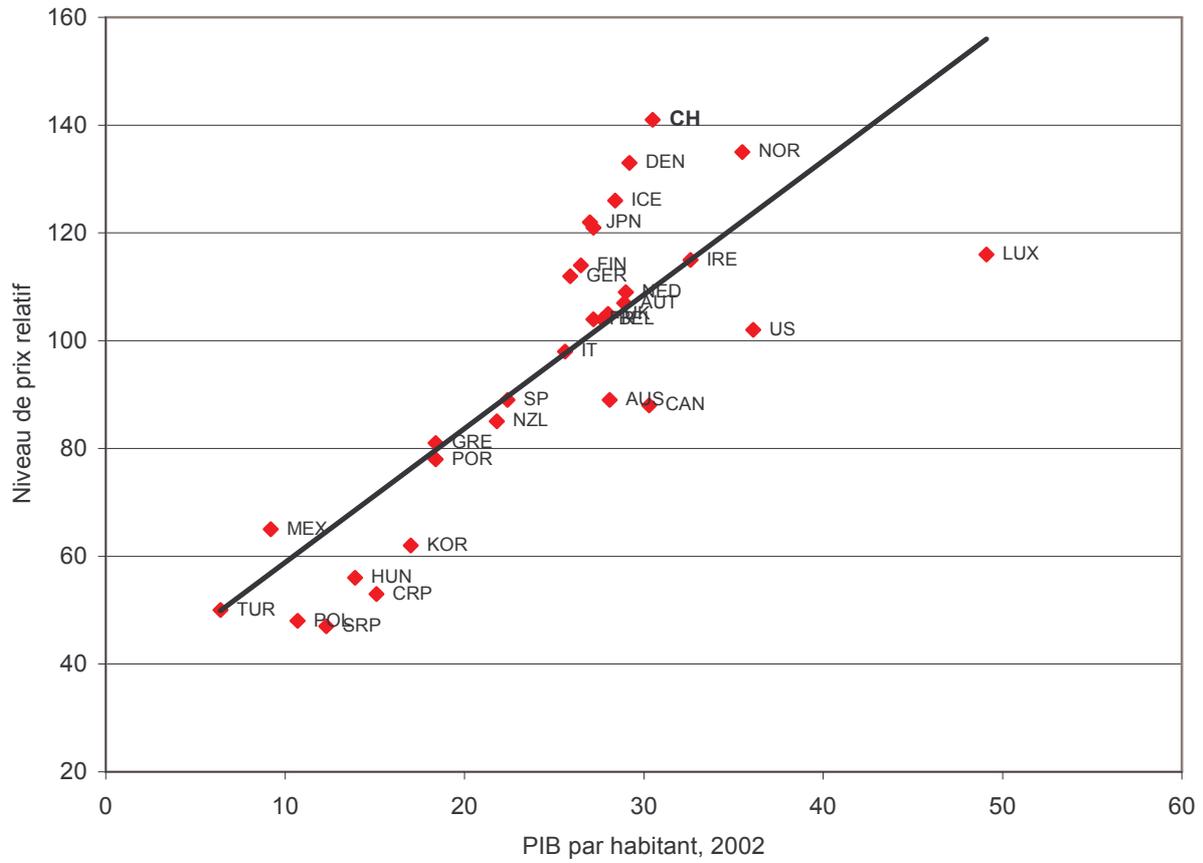
Ces contributions obligatoires ont augmenté entre 1990 et 2001, surtout au détriment des ménages à faible revenu. Pour prendre un exemple concret, une famille avec deux enfants appartenant au cinquième le plus pauvre de la population suisse devait acquitter en 2001 près de 2500 francs de plus qu'en 1990 en primes de caisses-maladie, cotisations AVS et assurance-chômage et impôts directs – une somme qui permettrait de prendre de bonnes vacances. La tendance inverse est observée pour une famille faisant partie du cinquième le plus riche : elle payait en 2001 4300 francs de moins qu'en 1990.

Cet allègement de la charge supportée par les ménages riches est dû pour l'essentiel à des baisses d'impôts. En 2001, M. et Mme Riche ont versé au fisc 4000 francs de moins qu'en 1990. En revanche, M. et Mme Pauvre ont dû puiser plus profondément dans leurs poches pour remplir leur devoir de contribuable : en 2001, ils payaient près de 650 francs de plus qu'en 1990. Sans compter qu'ils sont pénalisés par la hausse des contributions sociales : les primes des caisses-maladie, les cotisations de l'assurance-chômage, etc. ont augmenté davantage que les réductions de primes. Il en résulte une perte supplémentaire du pouvoir d'achat de 1800 francs.

Ces quinze dernières années, l'État suisse a chamboulé le système de redistribution du revenu : les ménages riches en ont bénéficié, les autres en ont pâti. En 2001 déjà, les contributions obligatoires représentaient la même part du revenu dans toutes les classes de revenu. Les baisses d'impôts décidées depuis lors ont sans doute favorisé encore davantage les riches.

² Ecoplan (2004), « Répartition de la richesse en Suisse », rapport établi sur mandat de l'Administration fédérale des contributions.

Graphique 12 : niveau de prix relatif et PIB par habitant



Source : OCDE, diverses années

Problème 12 : traduire les salaires en pouvoir d'achat (II) - les salaires ne sont pas responsables des prix élevés

En Suisse, le niveau très élevé des prix restreint le pouvoir d'achat des salarié(e)s. En 2002, les prix des biens et services consommés par les ménages privés étaient de 42% supérieurs à la moyenne des États de l'Europe des Quinze, de 37% supérieurs aux prix allemands, de 39% supérieurs aux prix français et de 51% supérieurs aux prix italiens. À cause de cette réalité, qui correspond tout à fait à ce que chacun(e)s sait pour le vivre au quotidien, la Suisse s'est fait qualifier d'« îlot de cherté ».

Une part des prix élevés peut s'expliquer par le fait que la Suisse est un pays riche. Les pays riches, où les salaires sont élevés, ont en règle générale des prix eux aussi plus élevés. Pour comprendre, il faut faire la distinction entre les branches exportatrices et les secteurs tournés vers le marché intérieur qui échappent à la concurrence internationale. Dans les branches exportatrices, les prix de vente ne sont pas plus élevés qu'à l'étranger. Les salaires élevés sont compensés soit par des durées du travail en conséquence plus longues, soit surtout par une plus grande productivité du travail. Tous les pays riches ont des branches exportatrices dont la productivité du travail est très élevée. En même temps, ils ont aussi des branches dans lesquelles celle-ci ne peut pas être augmentée à volonté (éducation, santé, services personnels). Si le personnel de ces branches touche, en comparaison avec l'industrie, un salaire élevé, les prix sont plus élevés que dans les pays à salaires moindres. Cela explique en partie pourquoi les coûts de l'éducation sont en Suisse environ 50% plus chers qu'en moyenne dans l'Union européenne (UE).

Mais les différences considérables de prix ne peuvent pas s'expliquer uniquement par le niveau de vie élevé de la Suisse et par l'existence de salaires élevés. Ainsi, l'industrie allemande paie, par exemple, des coûts salariaux plus importants que l'industrie suisse, alors que le niveau des prix y est nettement inférieur à ce qu'il est en Suisse. Seule la moitié des différences de prix avec l'étranger est due aux salaires élevés (voir le graphique ci-contre). L'autre moitié peut être éliminée sans baisser les salaires. Cela permettrait d'augmenter fortement le pouvoir d'achat des salarié(e)s. Au premier plan, on trouve trois secteurs où des différences de prix extrêmes existent avec l'étranger. En Suisse, les loyers sont 77% plus chers qu'en moyenne européenne, les dépenses de santé 55% et les produits alimentaires 56% (la viande : 99%). Ces trois groupes de biens représentent 50% de la corbeille de la ménagère déterminante pour l'indice suisse des prix à la consommation. Si l'on pouvait abaisser de 20% ces prix, le niveau suisse des prix baisserait de 10%. Et le pouvoir d'achat des salaires augmenterait d'un dixième.

Digression : que peut-on faire contre les discriminations salariales ?

Depuis l'introduction de la loi sur l'égalité (1996), la concrétisation de l'égalité salariale reposait sur les seules épaules des travailleuses. Celles-ci ont ainsi dû (souvent avec le soutien des syndicats) faire valoir individuellement leur droit en engageant des actions en justice pour inégalité salariale ou en saisissant les offices de conciliation. À elle seule, cette manière de procéder individuellement ne suffit cependant pas. Un sondage réalisé sur mandat de l'Office fédéral de la justice auprès de 3000 responsables du personnel dans des entreprises de toute la Suisse a montré que les discriminations indirectes à l'encontre des travailleuses ne sont pas reconnues comme telles et donc pas combattues (« Évaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité », 2006). C'est pourquoi il faut, pour que l'égalité salariale devienne effectivement réalité, que des mesures concrètes soient prises tant par les patrons que par les autorités. Pour mettre fin à la *discrimination directe*, il appartient en particulier aux employeurs de trouver des solutions avec les syndicats. Quant à la *discrimination à l'emploi*, qui a également une incidence sur les salaires, il faut, en plus des mesures qui incombent aux employeurs, que l'État prenne aussi des dispositions en matière de politique de la formation professionnelle et de la formation. Ci-après, les mesures concrètes grâce auxquelles l'égalité des salaires pourra devenir réalité.

Mesures contre la discrimination salariale directe (niveau employeur / partenariat social)

- (a) Hausses supplémentaires ciblées des salaires en faveur des femmes, afin d'effacer progressivement sur les dix années à venir la différence salariale discriminatoire d'environ 12%. Les syndicats émettront en 2006 des revendications de hausses plus élevées pour les femmes, entre autres dans le commerce de détail (Unia), l'industrie des machines (Unia) et les arts graphiques (comedia).
- (b) Controlling des salaires : les entreprises doivent instaurer la transparence en leur sein quant aux salaires qu'elles versent aux hommes et aux femmes (exemples : le syndicat SSM et la SSR, la commission paritaire prévue par la nouvelle CCT de l'industrie des machines).
- (c) Systèmes salariaux transparents, prévoyant des salaires par fonction reposant sur des évaluations du travail exemptes de toute discrimination.

- (d) Dans les entreprises, mécanismes d'avancement et de formation continue qui encouragent et promeuvent professionnellement autant les femmes que les hommes. Durant leur carrière professionnelle, les femmes doivent aussi bénéficier de perspectives de développement ainsi que salariales (même si elles travaillent à temps partiel et doivent s'occuper des enfants).

L'aménagement de ces mesures devra être négocié entre les partenaires sociaux et tenir compte de la situation réelle dans les branches et les entreprises. Cette voie de la négociation est fructueuse, comme le montre une étude allemande selon laquelle la différence de salaire entre les femmes et les hommes est de 6% inférieure dans les entreprises soumises à une CCT à ce qui est le cas dans les entreprises sans CCT ³.

Mesures contre la discrimination à l'emploi (niveau État / pouvoirs publics)

- (e) Renforcement du contrôle du respect de l'égalité salariale lors de la passation de marchés publics (soumissions).
- (f) Création de structures d'accueil des enfants en quantité suffisante pour les travailleurs et les travailleuses ayant des obligations familiales. Introduction d'un congé de paternité payé afin que les pères aussi puissent mieux concilier famille et profession.
- (g) Création d'une commission d'expert(e)s nationale chargée d'étudier d'autres instruments (p. ex. commission tripartite de l'égalité des salaires, dotée d'un pouvoir de contrôle ; législation volontariste (« proactive ») incluant des prescriptions sur le respect par l'employeur de l'égalité salariale, comme p. ex. au Canada).
- (h) Revalorisation des « professions féminines » classiques et mise en place d'une politique de la formation professionnelle et de la formation conforme à l'égalité des sexes, ainsi que d'un soutien en matière de choix de la profession, afin d'empêcher un cloisonnement des « activités féminines » et des « activités masculines » sur le marché du travail.

³ « How collective and works councils reduce the gender wage gap », Hermann Gartner et Stephan Gesine. IAB, Bundesagentur für Arbeit, N° 7 / 2004.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen: Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

13. Elektrizitätsmarktgesetz: Versorgungssicherheit nicht dem Markt überlassen, Dezember 2001.
Loi sur le marché de l'électricité: La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être abandonnée au marché. Décembre 2001
14. Die Versorgungssicherheit nicht fahrlässig aufs Spiel setzen – Nein zum Elektrizitätsmarktgesetz. Dezember 2001
La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être négligemment mise en danger – Non à la Loi sur le marché de l'électricité (LME). Décembre 2001
15. Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Analyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (avec résumé en français), Februar 2002
16. Die lange Krise der 90er Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine konjunkturstabilisierende Geldpolitik. März 2002. / *Les années 90 en Suisse: une économie compétitive nécessite une politique monétaire stabilisatrice. Mars 2002.*
17. Elektrizitätsmarktgesetz (EMG): Versorgung gefährdet, Preise für Kleinkunden steigend, Juni 2002
Loi sur le marché de l'électricité (LME): Approvisionnement en danger et augmentation des prix pour les petits client(e)s. Juin 2002
18. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2001. Juli 2002.
19. Mehr Rechte für die Arbeitenden. September 2002. / *Plus de droit sur le lieu de travail. Septembre 2002*
20. Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub, Januar 2003
21. Lohn, Arbeit, Zeitgerecht verteilt ! Ergebnisse des 7. SGB-Frauenkongresses. Februar 2003
Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes ! Résultat du 7^e Congrès des femmes de l'USS. Février 2003.
22. Betriebliche Kinderbetreuungsstrukturen, Beispiele aus der Praxis, Info und Adressen, März 2003
Action pour des structures d'accueil des enfants dans les entreprises (résumé)
23. Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. August 2003.
(avec un résumé et les recommandations en français : étude sur les effets du travail en équipe et du travail de nuit sur la santé physique et psychique ainsi que sur la vie sociale. Août 2003)
24. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2002. Sept. 2003
L'évolution des effectifs des syndicats en 2002. Septembre 2003
25. Invalidenversicherung: Problemanalyse und Handlungsoption, 5. IVG-Revision. Januar 2004
Assurance-invalidité : analyse du problème et solutions, 5^e révision de la LAI. Janvier 2004
26. Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses ? Avril 2004*
27. Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004*
28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / *« Fair p(l)ay » Les femmes méritent mieux ! Mai 2004*
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004
« Made in Switzerland », naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI. Juin 2004
30. JA zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004
OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005
Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / *OUI à la Loi sur le partenariat enregistré. Mars 2005*
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnssektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004. Juin 2005*
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse, avril 2006*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; für Abonnent/innen des SGB-Pressedienstes gratis. Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire (gratuit pour les abonnés au Service de presse de l'USS) ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (Frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto, Elisabeth Dupont, Postfach, 3000 Bern 23;

Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto/Élisabeth Dupont, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.
Je commande les Dossiers suivants:	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.
	Nr./N°	Anzahl Ex./Nbre d'ex.

Ich bin beim SGB-Pressedienst abonniert:	JA []	NEIN []
Je suis abonné/e au Service de presse de l'USS:	OUI []	NON []

(Zutreffendes bitte ankreuzen) (Veuillez cocher votre réponse)

Name/Nom, Vorname/Prénom:

Strasse/Rue:

Ort/Localité: