



## Position

# Principes de la politique salariale

Garantir le pouvoir d'achat, répartir équitablement les gains de productivité et permettre un niveau d'emploi élevé

Berne, en juin 2022

Thomas Bauer, Dr. rer. pol  
Responsable de la politique économique à Travail.Suisse  
[bauer@travailsuisse.ch](mailto:bauer@travailsuisse.ch)

## Table des matières

1.	L'essentiel en bref.....	3
2.	Garantir le pouvoir d'achat – Adapter les salaires à l'inflation.....	3
3.	Répartir équitablement les gains de productivité - Croissance des salaires au même rythme que la productivité.....	3
4.	Une règle générale simple pour l'évolution des salaires.....	7
5.	Assurer un niveau d'emploi élevé – Demande de biens de consommation et d'investissement ....	8
a.	Réaliser des investissements réels – renforcer la place industrielle.....	8
b.	Réduire les inégalités salariales – renforcer l'emploi.....	8
c.	Limiter la croissance via le commerce extérieur.....	11
d.	Réduire le temps de travail pour profiter de la croissance de la productivité.....	13
6.	Dérogations à la règle générale.....	16
7.	Le partenariat social comme institution centrale de la fixation des salaires.....	17
8.	Penser plus largement le pouvoir d'achat.....	18

## 1. L'essentiel en bref

L'évolution des salaires a des conséquences importantes sur le bien-être des travailleurs et travailleuses, la répartition des revenus et l'évolution économique globale.

Travail.Suisse veut obtenir de meilleurs salaires pour les travailleurs e travailleuses. Pour cela, Travail.Suisse vise une évolution des salaires qui garantisse le pouvoir d'achat de tous les travailleurs et travailleuses, permette une répartition équitable des gains de productivité, limite l'inégalité des revenus et garantisse ainsi un taux d'activité élevé et un faible taux de chômage.

Pour cela, les salaires doivent en principe évoluer au moins au même rythme que la croissance des prix à la consommation et la croissance de la productivité. Mais les gains de productivité peuvent également être utilisés pour réduire le temps de travail. L'augmentation du stress lié au travail, les défis écologiques et la promotion de la qualité de vie, entre autres, plaident en faveur d'une utilisation accrue de ces possibilités.

## 2. Garantir le pouvoir d'achat – Adapter les salaires à l'inflation

Le pouvoir d'achat se mesure à la quantité de biens et de services qui peuvent être achetés avec un salaire donné. Si les prix des biens et des services augmentent alors que les salaires restent inchangés, le pouvoir d'achat diminue. Pour éviter cela, il faut que les salaires augmentent au même rythme que les prix à la consommation. La demande des travailleurs et travailleuses en biens de consommation et en services peut ainsi être assurée. De plus, la répartition entre employeurs et employés reste inchangée.

En revanche, si les salaires réels baissent parce que les salaires versés augmentent moins vite que les prix à la consommation, la demande de biens de consommation et de services (p. ex. restauration, santé) diminue et l'évolution de l'emploi s'affaiblit. Ceci au détriment de l'économie dans son ensemble, c'est-à-dire des employés et des employeurs. Il faut donc viser une adaptation automatique de tous les salaires à l'inflation.

*Principe : si les prix à la consommation augmentent, les salaires doivent croître dans les mêmes proportions. Si ce n'est pas le cas, la demande de biens et de services diminue, la répartition se modifie en faveur des employeurs et l'évolution de l'emploi s'affaiblit.*

## 3. Répartir équitablement les gains de productivité - Croissance des salaires au même rythme que la productivité

La productivité augmente lorsqu'il est possible de produire davantage avec le même nombre d'heures de travail. Les causes peuvent être des progrès technologiques ou des innovations de processus. Une productivité plus élevée s'accompagne d'une valeur ajoutée plus importante à emploi constant ou d'une valeur ajoutée identique à emploi réduit.

Pour que les travailleurs participent proportionnellement aux gains de productivité, leurs salaires réels doivent augmenter au même rythme que la productivité. Ainsi, la répartition entre les revenus du travail et du capital reste constante, tout comme les coûts salariaux par rapport à la valeur ajoutée :

Les tableaux ci-après illustrent les relations à l'aide d'un exemple simple : une entreprise ou une économie comprend 100 employé-e-s qui génèrent une valeur ajoutée réelle de 1'000'000 de francs. La masse salariale s'élève à 800'000 francs et les bailleurs de fonds reçoivent un revenu de 200'000 francs. 80% des coûts de production sont imputables aux salaires des travailleurs, 20% des coûts de production aux revenus du capital. La productivité peut maintenant être augmentée grâce à des innovations de processus. En conséquence, il est désormais possible de générer une valeur ajoutée réelle de 1'200'000 avec les mêmes 100 travailleurs/euses. La productivité a donc été multipliée par 1,2. Dans l'exemple, les salaires sont augmentés dans la même mesure que les revenus du capital. La part des salaires et celle des revenus du capital restent donc constantes.

*Tableau 1 : Evolution de la productivité, des salaires, des revenus du capital et des coûts salariaux proportionnels*

Année	Nombre de salariés	Valeur ajoutée réelle	Productivité	Augmentation de la productivité	Masse salariale	Salaire par tête	Revenu du capital (total)	Croissance du revenu du capital	Coûts salariaux par rapport à la valeur ajoutée
1	100	1'000'000	10'000	-	800'000	8'000	200'000	-	800000/1000000==80%
2	100	1'200'000	12'000	*1.2	960'000	9'600	240'000	*1.2	960000/1200000=80%

En revanche, dans la mesure où les salaires n'augmentent pas avec la productivité, les revenus du capital augmentent et la part des coûts salariaux dans la valeur ajoutée diminue. La répartition entre travail et capital est ainsi modifiée au détriment du travail.

Dans une étape suivante, l'entreprise peut soit maintenir les revenus du capital à un niveau plus élevé et modifier ainsi la répartition entre travail et capital à long terme, soit réduire les revenus du capital au niveau initial. Les coûts de production diminuent alors et les prix de vente peuvent être réduits.

*Tableau 2 : Évolution de la productivité, des salaires, des revenus du capital et des coûts*

Année	Nombre de salariés	Valeur ajoutée réelle	Productivité	Augmentation de la productivité	Masse salariale	Salaire par tête	Revenu du capital (total)	Croissance du revenu du capital	Coûts salariaux par rapport à la valeur ajoutée
1	100	1'000'000	10'000	-	800'000	8'000	200'000	-	800000/1000000==80%
2	100	1'200'000	12'000	*1.2	800'000	8'000	400'000	*2	800000/1200000= 67%

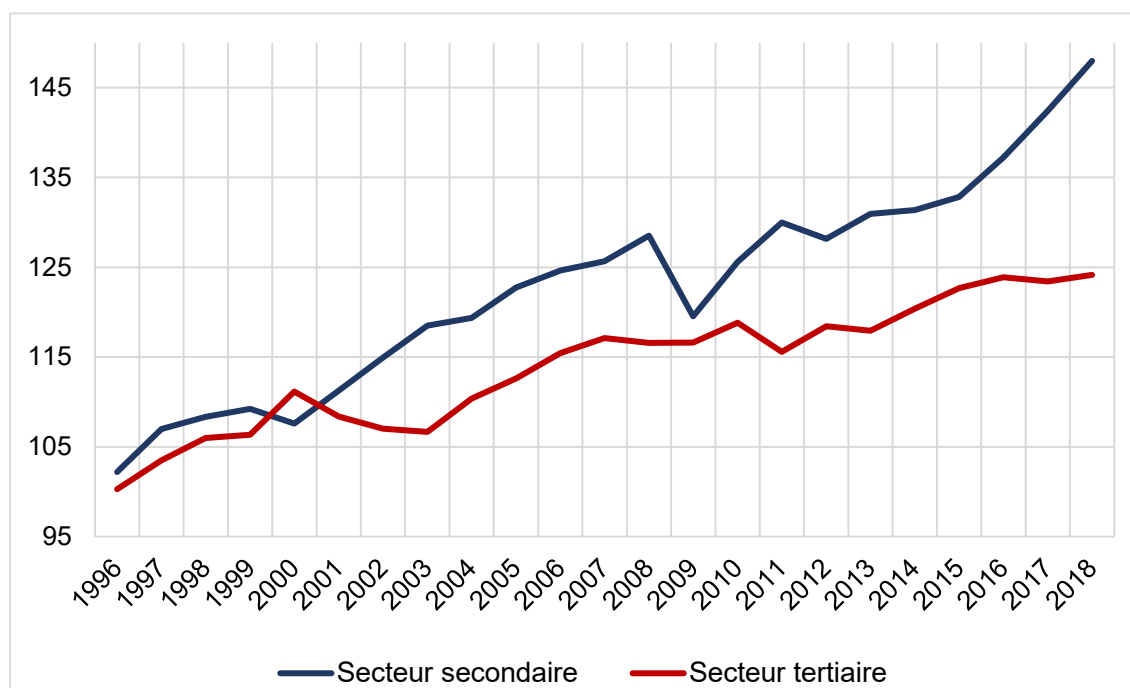
*Principe : pour que le travail et le capital profitent dans la même mesure des gains de productivité, les salaires doivent au moins augmenter avec la productivité. Ainsi, la répartition fonctionnelle entre le travail et le capital reste constante, tout comme la part des coûts du travail dans les coûts totaux.*

L'évolution des salaires doit s'aligner sur la croissance moyenne de la productivité dans l'ensemble de l'économie, quel que soit le secteur. Et ce, bien que la croissance de la productivité puisse varier d'un secteur à l'autre. La différence de croissance sectorielle de la productivité peut être illustrée au moyen d'une statistique de la productivité de l'Office fédéral de la statistique pour le secteur secondaire (industrie, construction) et le secteur tertiaire (services) :

Graphique 1 : Productivité du travail dans les secteurs secondaire et tertiaire

## Productivité du travail par secteur

Office fédéral de la statistique, 1996-2018, indice



Si les salaires d'une branche évoluent non pas en fonction de la productivité de l'ensemble de l'économie, mais en fonction de la productivité de la branche, il y a un découplage du niveau des salaires par rapport aux autres branches. Cela aurait des conséquences graves surtout pour les branches qui ont peu de possibilités d'augmenter leur productivité. Il s'agit par exemple de l'hôtellerie-restauration, des soins, des activités d'enseignement, de l'administration publique ou des domaines artistiques (par exemple les musiciens ou les artistes de théâtre). En revanche, les possibilités d'accroître la productivité sont plus importantes dans l'industrie, qui joue un rôle important dans l'économie nationale. Sa taille et sa croissance sont déterminantes pour l'évolution des salaires dans les autres branches.

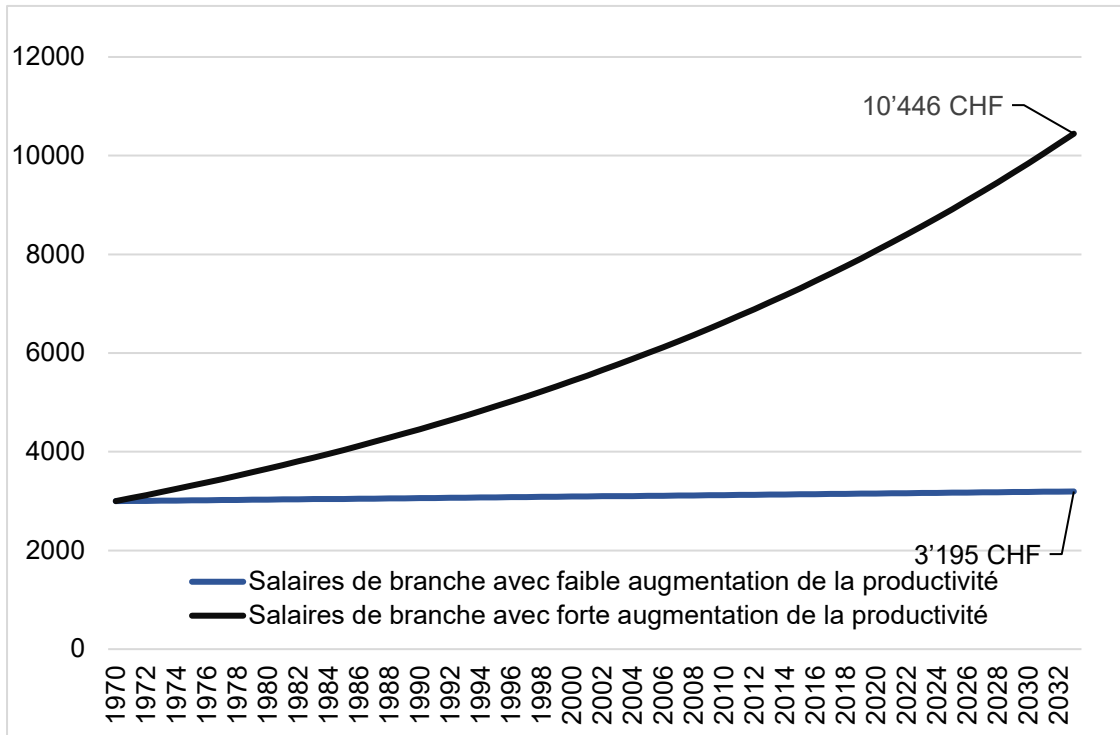
Un exemple fictif avec deux secteurs - l'un à forte productivité et l'autre à faible productivité - montrent l'écart qui se produirait si les salaires dans les deux secteurs évoluaient en fonction de leur productivité sectorielle. Pour un même salaire initial de 3000 francs en 1970, les travailleurs de la branche à forte croissance de productivité gagneraient aujourd'hui environ trois fois plus (10 446 CHF) que les travailleurs d'une branche à faible croissance de productivité (3 195 CHF). Avec une telle évolution salariale, des professions telles que les infirmiers, les coiffeurs, les enseignants, les employés administratifs ou les musiciens auraient donc disparu au cours des dernières décennies. L'évolution des

salaires doit donc s'orienter vers la productivité globale de l'économie et non vers la productivité individuelle. <sup>1</sup>

Graphique 2 : Evolution divergente des salaires – exemple fictif

## Evolution des salaires dans les branches à faible et forte croissance de la productivité – La croissance des salaires correspond à la croissance de la productivité dans la branche

Exemple de données avec des taux de productivité de 2% ou 0,1%, salaire initial en 1970 de 3000 CHF



Les branches dont la croissance de la productivité est faible dépendent donc de leur capacité à augmenter les prix de leurs services. D'un autre côté, dans de nombreux domaines de l'industrie, les prix ont tendance à baisser. Elle dépend ainsi d'une forte capacité d'innovation pour pouvoir produire de nouveaux biens et atteindre des positions de monopole ou d'oligopole temporaires. Une rentabilité supérieure à la moyenne est donc justifiée dans le but de garantir cette capacité d'innovation, du moins dans la mesure où les revenus sont affectés à la recherche et au développement. Les fortes fluctuations de la demande, par exemple dans l'industrie, exigent en outre des réserves plus importantes pour compenser le cycle conjoncturel.

<sup>1</sup> Pasinetti L (1981/2009) : "Structural Change and Economic Growth – A theoretical essay on the dynamics of the wealth of nations", Cambridge (UK), p. 136 et suivantes.

## 4. Une règle générale simple pour l'évolution des salaires

Ces deux aspects – l'adaptation des salaires aux prix à la consommation et la productivité de l'ensemble de l'économie – permettent de dégager une règle générale simple pour une évolution équilibrée des salaires :

$$\Delta \text{Salaires} = \Delta \text{Prix à la consommation} + \Delta \text{productivité de l'ensemble de l'économie}$$

ou

$$\Delta \text{Salaires nominaux} = \text{Taux d'inflation} + \Delta \text{Productivité}$$

Tout écart par rapport à cette règle générale peut avoir des conséquences importantes sur l'emploi, la répartition et la croissance économique. C'est ce que nous allons brièvement évoquer ci-après.

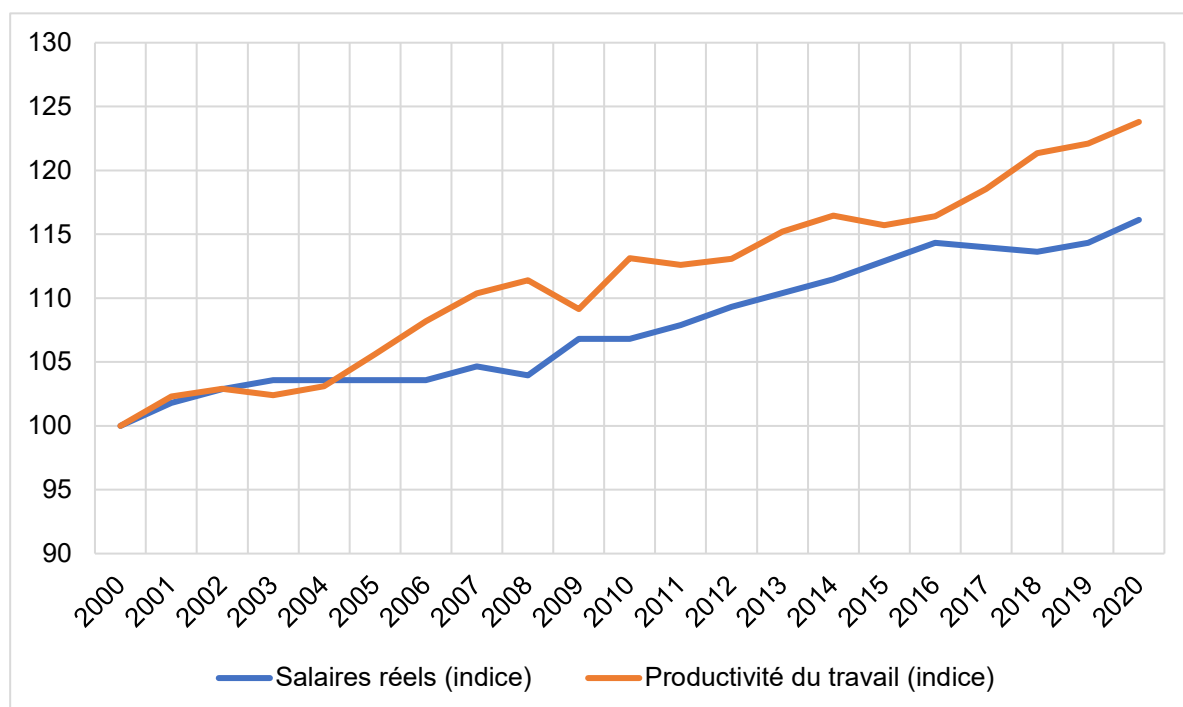
Règle générale : les salaires nominaux doivent en principe croître au même rythme que les prix à la consommation et que la croissance de la productivité de l'ensemble de l'économie.

Si l'on regarde les 20 dernières années, on constate que la productivité du travail a été légèrement supérieure à l'évolution des salaires réels. Dans le même temps, le temps de travail n'a que légèrement diminué. Ainsi, selon cette base statistique, les salaires ont pris du retard par rapport aux revenus du capital.

Graphique 3 : Salaires réels et productivité du travail 2000-2020

### Salaires réels et productivité du travail 2000-2020

Office fédéral de la statistique (ESS et WPS) : indice



## 5. Assurer un niveau d'emploi élevé – Demande de biens de consommation et d'investissement

Pour perturber le moins possible le développement économique, il faut réinjecter la valeur des salaires et les revenus du capital dans le circuit économique réel. Cela passe par l'achat de nouveaux biens, services, biens d'investissement publics ou privés. Cela ne peut être garanti que par un réinvestissement des revenus du capital dans les biens d'investissement, la recherche et le développement, ainsi que par une limitation de l'inégalité salariale. La situation est en revanche différente lorsque les salaires et les revenus du capital ne sont pas réinjectés dans le circuit réel, mais sont par exemple épargnés ou utilisés pour acheter des actions, des obligations ou des biens immobiliers existants. Dans ce cas, il est certes possible de produire davantage grâce à une productivité plus élevée, mais la demande de biens et de services effectivement produits n'augmente pas. Par conséquent, l'emploi diminue et le chômage augmente.

La règle générale de l'évolution des salaires doit donc être complétée par quatre aspects :

### a. Réaliser des investissements réels – renforcer la place industrielle

Si la règle générale est respectée, la croissance de la productivité augmente les revenus du capital (voir tableau 1). Pour garantir une évolution stable de l'emploi, les revenus du capital doivent être réinjectés dans le circuit économique réel. Pour cela, les dépenses doivent être consacrées à de nouveaux biens d'investissement et/ou à la recherche et au développement. Si ce n'est pas le cas et que des versements de dividendes élevés, des rachats d'actions ou des investissements financiers dans des actions, obligations ou biens immobiliers existants sont effectués, la demande économique globale diminue et l'emploi et la croissance économique se réduisent en conséquence. En revanche, les prix sur les marchés des actifs augmentent en raison de la demande accrue de titres d'actifs, sans pour autant augmenter leur valeur intrinsèque. La situation sur les marchés financiers devient donc plus instable et le développement de l'emploi s'en trouve affaibli. La condition préalable à une évolution économique stable est donc que les revenus du capital entraînent également une augmentation de la demande. Les investissements dans les biens d'équipement réels, ainsi que la recherche et le développement, renforcent en outre la place industrielle suisse.

### b. Réduire les inégalités salariales – renforcer l'emploi

Si la règle générale est respectée, la croissance de la productivité augmente également les revenus du travail (voir tableau 1). Pour garantir une évolution stable de l'emploi, les revenus du travail doivent donc être réinjectés dans le circuit économique réel. Pour cela, il faut dépenser dans des biens de consommation, des services et des investissements réels, par exemple dans la construction. Les salariés à haut revenu épargnent une plus grande partie de leur revenu que les salariés à bas revenu.<sup>2</sup> C'est ce que montre par exemple une évaluation de l'enquête sur le budget des ménages réalisée par l'Office fédéral de la statistique pour les années 2015-2017 (voir graphique 2). Il en ressort que les ménages dont le revenu est élevé (>13'600 CHF) peuvent économiser près de 20%. En revanche, les ménages dont le revenu moyen est faible (6'200 CHF) ne peuvent pas faire d'économies. Les dépenses dépassent même légèrement les revenus.

---

<sup>2</sup> Keynes J.M. (1936/2006) : "Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes", 10e édition, Berlin, p. 83.

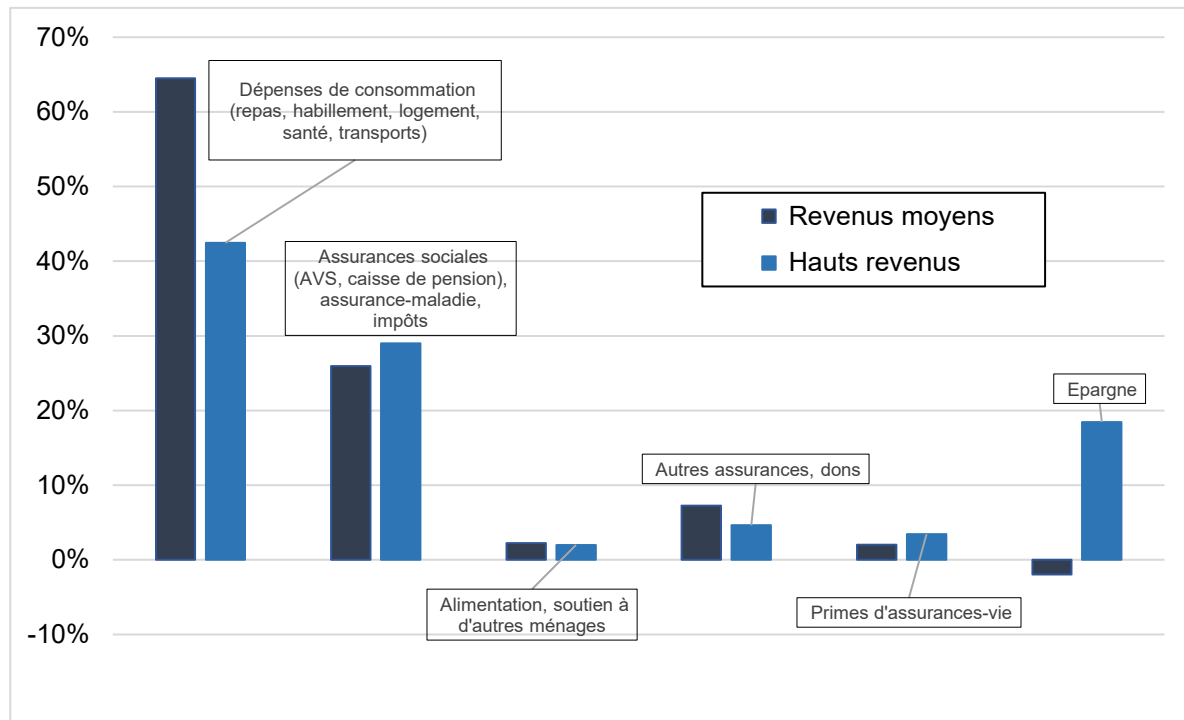


Par conséquent, plus l'inégalité salariale est grande, plus l'épargne est importante et donc plus la demande risque d'être affaiblie.<sup>3</sup> L'inégalité salariale doit donc être contenue afin de permettre une évolution stable de l'emploi.

Graphique 4 : Dépenses et épargne des ménages selon le niveau de revenu du ménage

## Dépenses et épargne par revenu du ménage

Office fédéral de la statistique (EBM) : 2015-2017, dépenses en % du revenu



Les augmentations de salaire individuelles favorisent en principe l'augmentation de l'inégalité salariale. Ceci parce que la performance individuelle ne peut généralement pas être mesurée. C'est pourquoi la performance est souvent attribuée à une personne sur la base d'autres critères tels que le sexe, l'âge ou l'origine, ou les augmentations de salaire individuelles sont utilisées pour promouvoir des réseaux de loyauté. En revanche, les augmentations générales de salaire – de préférence des montants fixes en francs et non des augmentations en pourcentage – stabilisent l'inégalité des revenus et augmentent l'équité de la répartition des salaires, ce qui est favorable à un développement social et économique stable.

La fixation de salaires minimaux joue également un rôle particulier dans ce contexte. Comme les montants des bas salaires sont souvent presque entièrement réinjectés dans la consommation de biens et de services, ils stabilisent le développement économique et déchargent les institutions de la sécurité

<sup>3</sup> Aux États-Unis, l'évolution était toutefois différente avant la crise financière. Avec l'augmentation des inégalités, le taux d'épargne est passé d'environ 15% dans les années 1970 à moins de 3% juste avant la crise financière. Parallèlement, l'endettement des ménages a fortement augmenté. Au début de la crise financière, il correspondait au montant de la valeur ajoutée totale, c'est-à-dire à 100% du produit intérieur brut (cf. base de données de la Réserve fédérale de Saint-Louis). En Suisse, le volume des crédits accordés aux ménages privés n'a cessé d'augmenter au cours des 25 dernières années. La majeure partie de ces crédits sont des crédits hypothécaires. En conséquence, l'endettement des ménages privés a augmenté jusqu'à atteindre 120% du PIB à la fin de l'année 2021 (cf. données de la Banque nationale suisse). La cause de ce phénomène n'est probablement pas tant une forte augmentation des inégalités salariales que les faibles taux d'intérêt, la hausse des prix des logements et les très fortes inégalités de patrimoine qui en découlent.

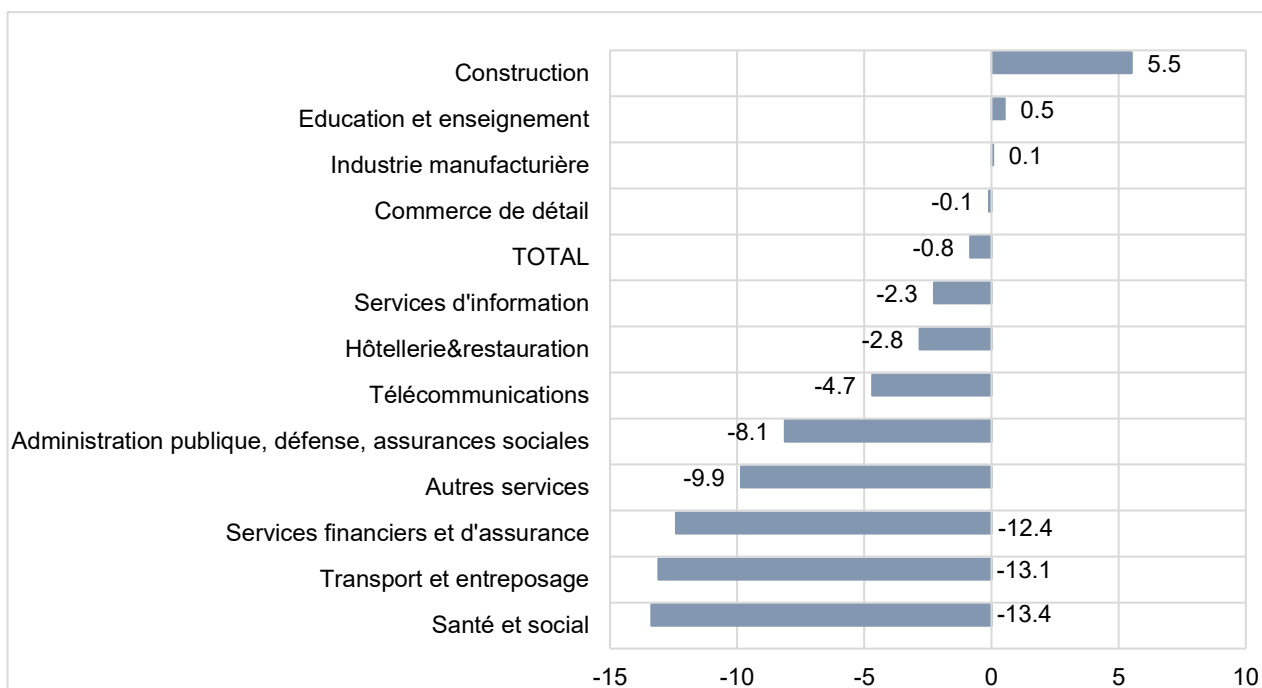
sociale. En revanche, les effets négatifs souvent postulés des salaires minimaux sur l'emploi des travailleurs ont été réfutés par une vaste littérature empirique internationale<sup>4</sup>.

Un regard sur les données relatives à la répartition des salaires entre les cadres supérieurs/moyens et les employés sans fonction de cadre entre 2008 et 2018 montre globalement une légère réduction des inégalités. La principale raison en est l'évolution des salaires dans le secteur financier après la crise financière. Elle a freiné l'évolution des salaires élevés des employés cadres. Dans d'autres secteurs, l'inégalité entre les hauts et les bas salaires a en revanche augmenté, notamment dans la construction, le commerce de détail ou la santé. En principe, les changements peuvent aussi être attribués à d'autres causes qu'une évolution salariale différente pour des profils de poste inchangés. Des raisons importantes peuvent notamment être des délocalisations ou des modifications structurelles des postes. Par exemple, l'externalisation des services de nettoyage peut entraîner une diminution des inégalités dans le secteur de la santé. En effet, les salaires moyens des travailleurs et travailleuses sans fonction de cadre dans le secteur de la santé augmentent en raison de la suppression de professions à bas salaires. Il en va de même si l'administration publique engage davantage de collaborateurs et collaboratrices universitaires sans fonction de cadre. En revanche, les professions commerciales, dont les salaires ont tendance à être plus bas, sont proportionnellement moins représentées dans ce groupe.

Graphique 5 : Variation de l'inégalité entre les cadres et les non-cadres 2008-2018

## Variation de l'inégalité entre les cadres et les non-cadres en 2008 et 2020

Office fédéral de la statistique (OFS) : 2020, variation en %.



*Aide à la lecture : dans le secteur de la construction, le rapport entre les salaires élevés/moyens des cadres et les salaires des travailleurs sans fonction de cadre a augmenté de 4% entre 2008 et 2018. L'inégalité au sein du secteur a donc augmenté. Dans les banques et les assurances, l'écart entre les salaires élevés des cadres et les salaires des employés sans fonction de cadre a en revanche diminué de 7,4% après la crise financière.*

<sup>4</sup> Par exemple : Dube A., W. Lester et M. Reich (2010) : "Minimum wage effects across State Borders : Estimates Using Contiguous Counties", The Review of Economics and Statistics, Vol. 92, Nr. 4, S- 945-964.

## c. Limiter la croissance via le commerce extérieur

Une épargne élevée est problématique pour une évolution stable de l'emploi, car elle empêche les gains de productivité de créer de nouveaux emplois. Mais elle peut en principe être compensée par des excédents d'exportation élevés. Le manque de demande intérieure est ainsi compensé par la demande étrangère. Ces excédents d'exportation ou de balance des opérations courantes entraînent toutefois un endettement croissant de l'étranger vis-à-vis du pays. En conséquence, l'étranger est tôt ou tard contraint de réduire sa consommation et/ou ses investissements. Cette réduction de la demande a à son tour des répercussions négatives sur le pays excédentaire. Les importants excédents d'exportation peuvent en outre s'accompagner d'une dévaluation de la monnaie étrangère, ce qui réduit la fortune du pays excédentaire. En outre, il n'est pas certain que les partenaires commerciaux soient un jour en mesure de rembourser leurs dettes en cas d'endettement élevé. Dans ce cas, les travailleurs du pays dont les exportations sont excédentaires ont produit gratuitement.

Pour ces raisons, les déséquilibres commerciaux peuvent être une cause importante de crises graves de l'économie mondiale.<sup>5</sup> Pour une évolution stable de l'emploi au niveau international, il faudrait donc éviter les excédents commerciaux de longue durée. Le système monétaire européen actuel, mais aussi le système monétaire international, qui permettent tous deux d'importants excédents de la balance des opérations courantes, sont donc hautement problématiques.

Au cours des 25 dernières années, les excédents de la balance des opérations courantes ont largement contribué à l'évolution positive de l'emploi en Suisse. Le revers de la médaille est la pression constante à l'appréciation du franc suisse. Elle est en partie contenue par la politique monétaire de la Banque nationale suisse. Cela est important, compte tenu de la diversité des branches en Suisse, notamment dans les domaines de l'industrie et du tourisme.

En effet, un rééquilibrage de la balance des opérations courantes par le biais d'une réévaluation du franc suisse par rapport à l'euro ou de fortes hausses de salaires aurait des répercussions négatives considérables sur la diversité des branches de la place industrielle suisse. Une analyse de la balance suisse des opérations courantes montre en effet que son excédent est principalement dû à une branche très petite en termes d'emploi, le commerce de matières premières (commerce de transit).

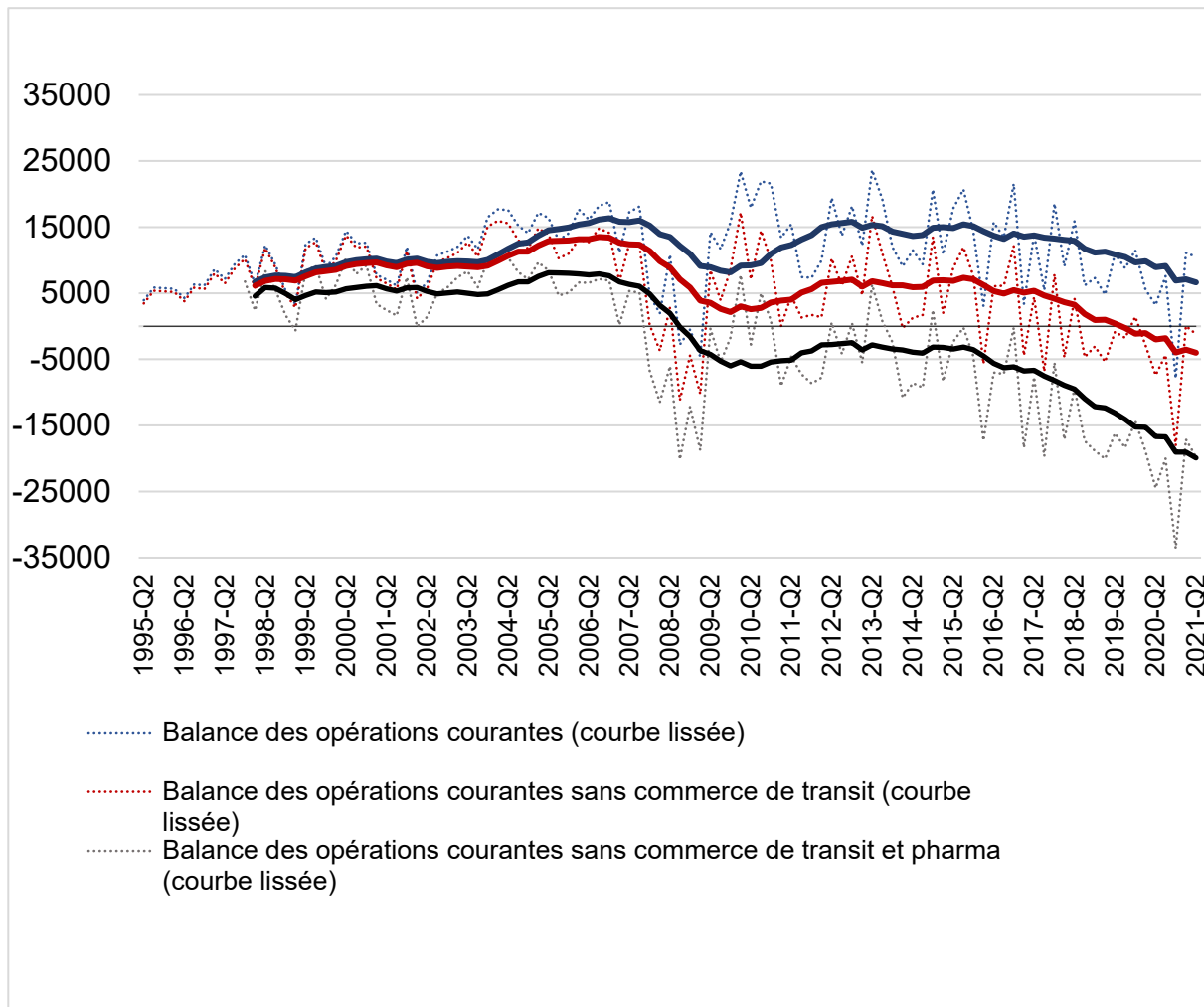
---

<sup>5</sup> Bortis H. (1997) : "Institutions, Behaviour and Economic Theory – A contribution to Classical-Keynesian political Economy ", Cambridge (UK), p. 190 et suivantes) ou encore Keynes J. M. (1919/1971) : " The Economic Consequences of the peace ", Londres.

Graphique 6 : Balance des opérations courantes de la Suisse avec et sans commerce de transit

## Excédent de la balance des opérations courantes avec et sans commerce de transit et produits pharmaceutiques

Banque nationale suisse (BNS) : 2<sup>ème</sup> trimestre 1995-2<sup>ème</sup> trimestre 2021



Si l'on déduit en outre les excédents pharmaceutiques de la balance des opérations courantes, on obtient même un déficit très important. Cela montre que le commerce extérieur de la Suisse est déjà fortement dépendant de deux branches à faible intensité d'emploi.

L'appréciation du franc suisse ou des hausses de salaires générales très élevées, bien supérieures aux gains de productivité, toucheraient donc particulièrement l'industrie et le tourisme, qui ne pourraient guère supporter ces augmentations de coûts.

Le commerce extérieur de la Suisse se limiterait ainsi, encore plus qu'aujourd'hui, au commerce des matières premières, à l'industrie pharmaceutique et au secteur financier. Cela aurait des conséquences importantes sur l'évolution future de la productivité et de la croissance économique. Le rôle important de l'industrie dans ce contexte a déjà été expliqué précédemment.

## d. Réduire le temps de travail pour profiter de la croissance de la productivité

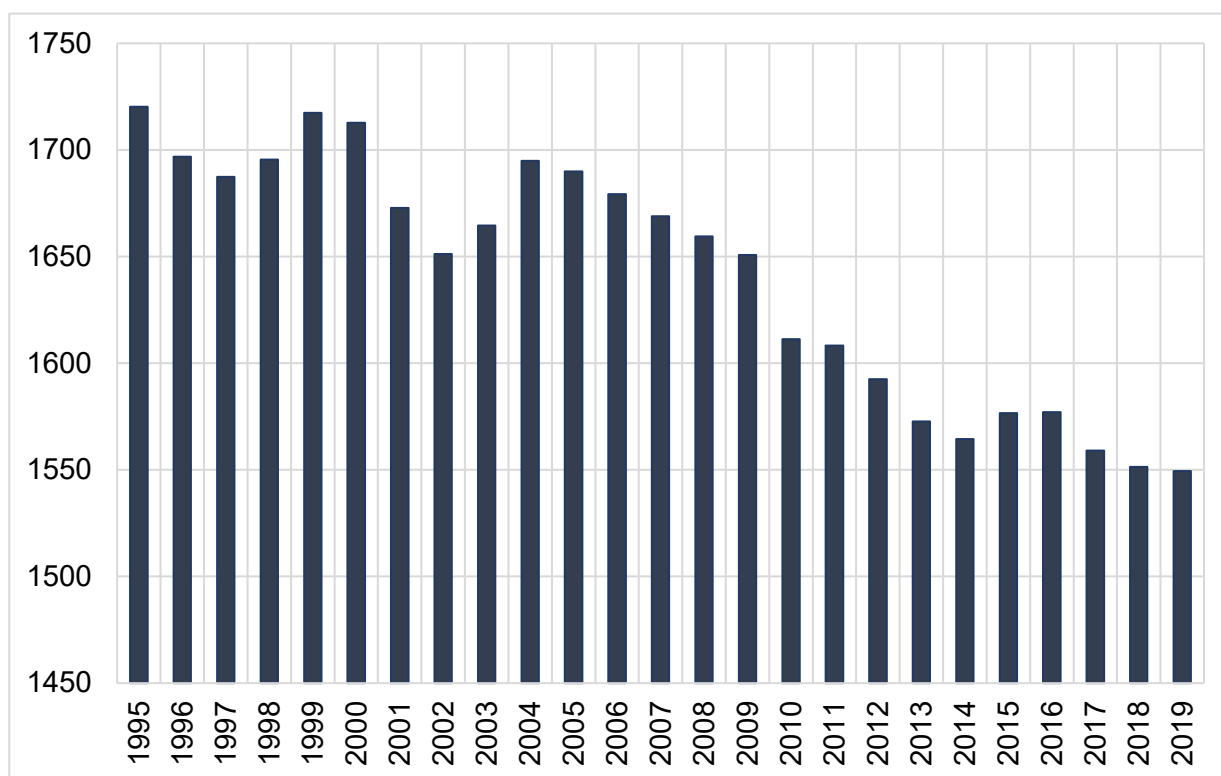
Les gains de productivité n'entraînent pas nécessairement une augmentation des revenus du travail et du capital. Ils peuvent également être utilisés pour réduire le temps de travail.<sup>6</sup> L'augmentation de la production par travailleur permet par exemple de réduire le temps de travail hebdomadaire, de prendre plus de vacances ou de prendre une retraite anticipée tout en conservant les mêmes salaires. Différents aspects plaident en ce sens, notamment l'augmentation du stress due à l'accroissement continu de la productivité, les problèmes croissants liés à la raréfaction des ressources naturelles, mais aussi la prise de conscience accrue que l'entretien des relations humaines et les activités culturelles sont plus importants pour le bien-être humain que des taux de croissance élevés du produit intérieur brut.<sup>7</sup>

Les enquêtes statistiques montrent que le nombre d'heures de travail par personne active a diminué au cours des dernières décennies.

Graphique 7 : Heures de travail annuelles par personne active occupée

### Nombre annuel d'heures travaillées par personne active occupée

Office fédéral de la statistique (SVOLTA/ESPA) : 1995-2019



Mais paradoxalement, c'est justement l'extension de l'activité professionnelle des femmes qui peut en être responsable. C'est ce que montre l'exemple suivant : si tous les hommes travaillaient 41 heures par semaine et que les femmes n'exerçaient pas d'activité rémunérée, le temps de travail hebdomadaire moyen par personne active serait de 41 heures. Si, en plus des hommes, le même nombre de femmes

<sup>6</sup> Pasinetti L (1981/2009) : "Structural Change and Economic Growth – A theoretical essay on the dynamics of the wealth of nations", Cambridge (UK), p. 136 et suivantes.

<sup>7</sup> Par exemple : Skidelsky R. (2020) : "Comment réduire le temps de travail – un rapport", dans : Skidelsky R. (2020) : "Automatisation du travail : bénédiction ou malédiction ?", p. 67 et suivantes, Vienne.

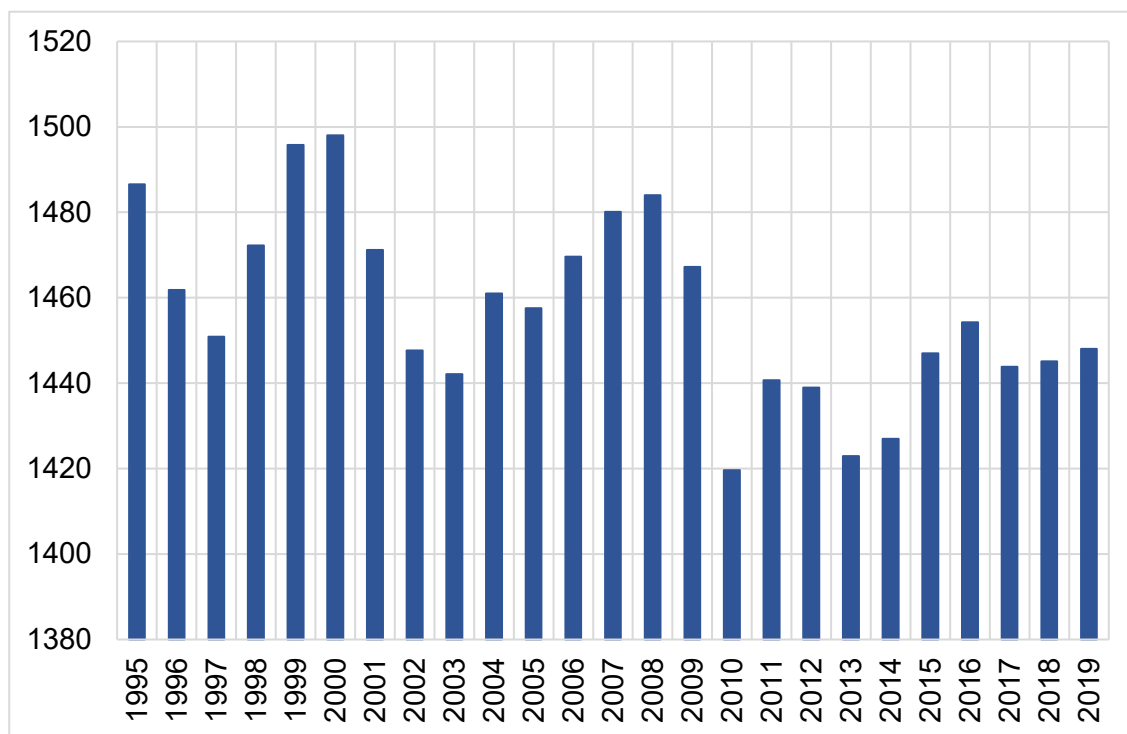
exercent une activité rémunérée pendant 21 heures par semaine, le temps de travail hebdomadaire moyen par personne active tombe à 31 heures, bien que davantage d'heures de travail rémunéré soient effectuées. Pour pouvoir évaluer si l'activité rémunérée a augmenté, il faut donc mettre en relation le temps de travail avec l'ensemble de la population en âge de travailler. Il en résulte une tendance moins nette. Le nombre d'heures de travail augmente en période d'essor conjoncturel et diminue en période de ralentissement économique.

C'est surtout au début des années 1990 que le temps de travail a nettement diminué ; ensuite, seuls de légers reculs du temps de travail ont été observés. Et ce, bien que le temps de formation ait nettement augmenté, surtout chez les jeunes en âge de travailler. Au cours des dix dernières années, le temps de travail a augmenté dans la population active jusqu'à la crise du coronavirus.

Graphique 8 : Heures de travail annuelles dans la population résidente permanente

## Nombre d'heures de travail par an par rapport à la population résidente permanente (18-64 ans)

Office fédéral de la statistique (SVOLTA/RFP, ESPOP, STATPOP) : 1995-2019



Une légère baisse du temps de travail s'est ainsi accompagnée d'une augmentation des salaires. Cela montre qu'au cours des 30 dernières années, les gains de productivité ont déjà été utilisés pour réduire l'activité rémunérée.

Il est essentiel que l'augmentation de la productivité ne conduise pas au chômage et à l'exclusion de personnes du monde du travail, mais qu'au contraire, le travail existant soit réparti le plus équitablement possible. De bonnes formations initiales et continues sont pour cela une condition importante pour les travailleurs et travailleuses.

Ce n'est pas seulement le travail rémunéré qui est décisif pour le bien-être social, mais aussi le travail non rémunéré, par exemple l'éducation et la garde des enfants, les tâches ménagères, l'assistance aux proches, l'engagement dans des associations ou des partis politiques. Une extension du travail rémunéré

nécessite généralement une réduction, une externalisation ou une redistribution simultanée du travail non rémunéré. Le travail rémunéré et le travail non rémunéré ne sont donc pas indépendants l'un de l'autre.

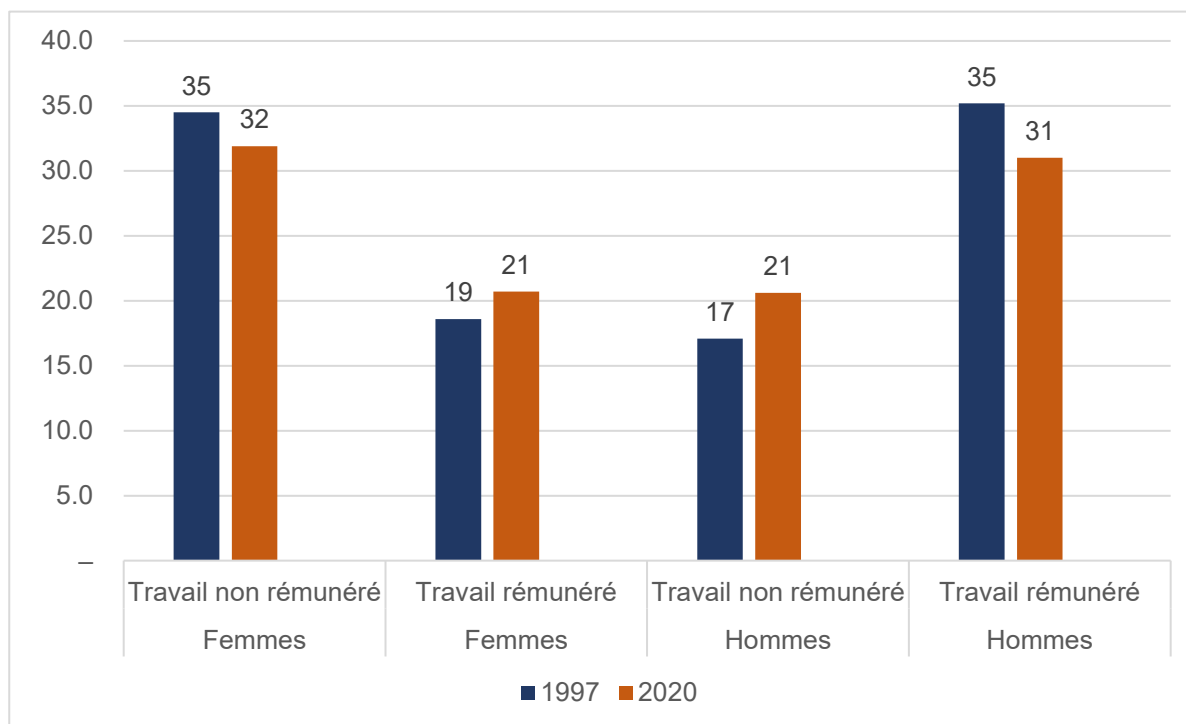
Les évolutions du travail non rémunéré et du travail rémunéré peuvent être illustrées à l'aide des données de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Entre 1997 et 2020, les femmes ont augmenté leur activité rémunérée, mais ont réduit leur travail non rémunéré. Chez les hommes, c'est l'inverse. Le travail rémunéré a été réduit, tandis que le travail non rémunéré a été étendu. Il y a donc eu une certaine redistribution entre les sexes au sein du ménage. En outre, les femmes fournissent une part nettement plus importante de travail non rémunéré (32 heures par semaine) et les hommes une part plus importante de travail rémunéré (31 heures). Ces données ne permettent pas de déterminer le rôle joué par l'externalisation des activités ménagères (p. ex. garde externe des enfants, embauche d'une femme de ménage), par la réduction des prestations (p. ex. moins d'accompagnement des proches) ou par l'augmentation de la productivité (p. ex. aspirateur automatique).

Si l'on additionne le travail rémunéré et le travail non rémunéré, les volumes de travail des femmes et des hommes âgés de 15 à 64 ans sont à peu près équivalents, avec respectivement 53 et 52 heures hebdomadaires. Entre 1997 et 2020, le volume de travail hebdomadaire est resté presque constant pour les deux sexes. Des différences notables apparaissent entre les ménages avec et sans enfants. Les couples avec de jeunes enfants fournissent chacun plus de 70 heures de travail rémunéré et non rémunéré par semaine, les couples sans enfants à peine 50 heures chacun.

Graphique 9 : Activité professionnelle rémunérée et non rémunérée

## Travail rémunéré et travail non rémunéré par semaine

Office fédéral de la statistique (ESPA) : 1997 et 2020, 15-64 ans, en heures



*Aide à la lecture : en 2020, les femmes ont effectué 32 heures de travail non rémunéré par semaine. Ce sont 3 heures de moins qu'en 1997. Dans le même temps, elles ont augmenté leur travail rémunéré de 19 à 21 heures. Les hommes ont effectué 21 heures de travail non rémunéré en 2020. Ce sont 4 heures de plus qu'en 1997. Dans le même laps de temps, ils ont réduit leur activité professionnelle de 4 heures.*

## 6. Dérogations à la règle générale

Cette règle générale permet une évolution salariale qui maintient au moins stable le pouvoir d'achat des salarié-e-s, ne modifie pas la répartition entre revenus du travail et du capital et stabilise l'évolution de l'emploi. Il existe toutefois des raisons légitimes de s'écarter de cette règle générale selon les cas. Quelques-unes des raisons principales sont mentionnées ci-dessous.

### **Raisons pour des revendications salariales plus élevées que ce que l'on peut déduire de la règle générale :**

- Des bénéfices élevés grâce à des gains de productivité très importants ou à des augmentations de prix dans certaines branches, qui ne sont pas pris en compte par les statistiques réelles de la valeur ajoutée : on le voit par exemple dans l'industrie pharmaceutique, qui peut parfois imposer des prix élevés par rapport à l'étranger. Il est impératif que les travailleurs et travailleuses y reçoivent leur juste part.
- Faibles réinvestissements réels des gains de productivité dans les entreprises, faibles investissements dans la recherche et le développement, paiements de dividendes élevés ou rachats d'actions : autant de facteurs qui affaiblissent la demande, l'évolution de l'emploi et la place industrielle suisse. Des revendications salariales plus élevées permettent au moins de contrecarrer ce phénomène du côté de la demande.
- Salaires élevés injustifiés pour les cadres supérieurs et les membres des conseils d'administration : comme les personnes ayant des salaires élevés présentent un taux d'épargne plus élevé, la demande et donc l'évolution de l'emploi s'en trouvent affaiblies. Les salaires élevés des managers et les rémunérations des membres des conseils d'administration doivent donc être compensés par des exigences salariales plus élevées pour les travailleurs et travailleuses
- Une part importante d'augmentations salariales individuelles : les augmentations salariales individuelles favorisent en principe les travailleurs ayant des salaires élevés. Des revendications salariales générales plus élevées sont donc justifiées.
- Amélioration de la situation de branches, de groupes professionnels ou de groupes de travailleurs négligés : si une branche ou certains groupes professionnels luttent depuis longtemps contre des salaires trop bas, les revendications salariales peuvent être plus élevées que ce que l'on peut déduire de la règle générale. C'est par exemple le cas actuellement dans le secteur de la santé. En outre, en cas de différence salariale inexpliquée entre les femmes et les hommes, par exemple, les revendications salariales générales peuvent être complétées par des revendications salariales structurelles supplémentaires afin de remédier à cette discrimination.

### **Raisons pour lesquelles les revendications salariales sont moins élevées que ce que l'on peut déduire de la règle générale :**

- Situation de la branche : si une branche traverse une crise aiguë, une modération salariale spécifique à la branche permet d'éviter une aggravation de la crise. C'était par exemple le cas dans l'hôtellerie-restauration lors de la crise du coronavirus en 2020. De même, de fortes appréciations à court terme du cours franc-euro peuvent justifier une modération salariale dans certaines entreprises industrielles.
- Réductions du temps de travail : les gains de productivité peuvent également être utilisés pour réduire le temps de travail. Les progrès correspondants en matière de durée hebdomadaire du travail, de vacances, de retraite anticipée ou de congés parentaux peuvent justifier des augmentations de salaire moins importantes.



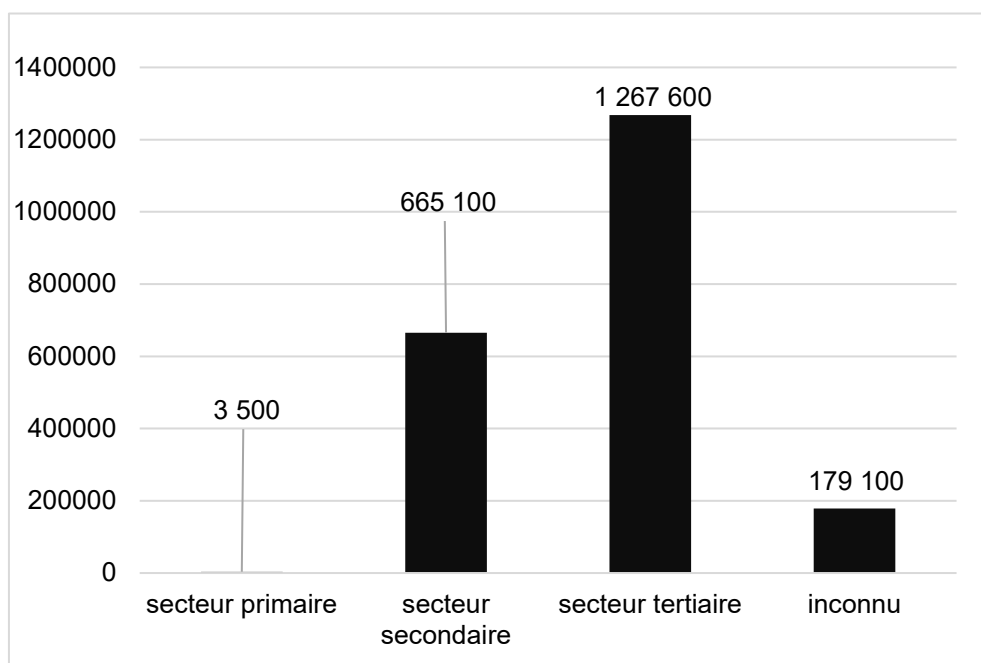
## 7. Le partenariat social comme institution centrale de la fixation des salaires

Les négociations salariales entre partenaires sociaux sont essentielles pour la fixation des salaires. En 2018, 2'115'300 travailleurs/euses étaient soumis à l'une des 581 conventions collectives de travail. Cela correspond à environ 50 % des travailleurs/euses employés en dehors du secteur public. Grâce aux conventions collectives de travail, 1'813'900 travailleurs/euses sont notamment soumis à des salaires minimaux obligatoires.

Graphique 10 : Nombre de travailleurs/euses soumis à une CCT par secteur

### Nombre de travailleurs/euses soumis/es à une convention collective de travail par secteur

Office fédéral de la statistique : 2018



Les négociations salariales menées par les partenaires sociaux permettent des augmentations de salaires collectives dans le cadre de l'augmentation de l'inflation et des gains de productivité. Elles assument ainsi une fonction centrale pour une évolution économique et sociale stable. Mais elles permettent également de disposer d'une marge de manœuvre pour prendre en compte les évolutions spécifiques de certaines branches et entreprises. Cette marge de manœuvre permet également, au niveau microéconomique, un développement économique équilibrant et stabilisant.

C'est pourquoi Travail.Suisse et ses fédérations s'efforcent d'augmenter la proportion d'employé-e-s soumis à une CCT. Des conventions collectives de travail doivent être négociées avec d'autres entreprises. Les travailleurs et travailleuses sont encouragés à exiger des conventions collectives de travail dans leurs entreprises. Le partenariat social est un facteur de réussite essentiel pour une fixation équitable et institutionnalisée des salaires et l'amélioration des autres conditions de travail.

## 8. Penser plus largement le pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat désigne la quantité de biens et de services qui peuvent être acquis avec un revenu donné. Outre le salaire réel, le montant réel des retraites et les allocations directes telles que les allocations familiales, d'autres facteurs jouent un rôle central dans la question du pouvoir d'achat.

En effet, la quantité de biens et de services qui peuvent être acquis dépend en fin de compte de manière décisive de celle des biens et des services publics financés de manière progressive par la collectivité.

S'il existe par exemple un système de santé public financé de manière progressive par les impôts, les travailleurs/euses à bas et moyens salaires peuvent acheter davantage de services (de santé) que si les services de santé étaient financés par des entreprises privées via une prime par tête. Il en va de même par exemple pour la formation et la formation continue, les transports, les crèches, les assurances sociales et d'autres institutions. En bref, s'il existe une offre de prestations d'institutions publiques financées de manière progressive par les impôts ou des cotisations salariales, la quantité de biens et de services accessibles avec un revenu normal augmente. Il en résulte un pouvoir d'achat effectif plus élevé.

Il vaut donc la peine de penser au pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses au-delà du salaire et des rentes, en particulier dans le domaine des infrastructures publiques, des soins de santé, de l'éducation, des assurances sociales et de leur financement. Car la question de l'inégalité sociale et de ses conséquences est essentiellement liée à la question de savoir quelle est la quantité de biens et de services financés de manière progressive qui sont mis à la disposition des travailleurs et travailleuses par les institutions publiques ou les partenaires sociaux.