

Des hausses salariales qui interpellent

RÉMUNÉRATIONS Dans l'administration publique, la hausse des salaires nominaux a été en 2025 de 3,3%, contre 1,8% en moyenne. Décryptage de ce décalage, alors qu'un changement de système de calcul sera introduit dès 2027

JULIE EIGENMANN

C'est une différence qui interpelle: l'administration publique affiche la plus forte hausse de salaires nominaux en 2025, avec + 3,3%, contre + 1,8% en moyenne, publiait mardi l'Office fédéral de la statistique (OFS). Comment l'expliquer? Nous avons tenté de comprendre.

Précisons tout d'abord que l'on parle de l'administration publique, à ne pas confondre avec le secteur public – ce dernier couvrant par exemple les enseignants et le personnel de santé, nettement moins bien lotis. Les salaires nominaux sont en effet restés relativement stables dans la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale (+ 0,4%). Ils se trouvent donc au bas de l'échelle des augmentations 2025. Pour rappel, le salaire nominal est la rémunération perçue par le salarié, mais il ne prend pas en compte l'inflation, contrairement au salaire réel.

«L'administration publique n'est pas constituée d'une seule unité mais couvre des offices et services qui se situent au niveau fédéral, des 26 cantons et des communes, précise Didier Froidevaux, chef de la section Salaires et conditions de travail de l'OFS. Nous

récoltons et exploitons les données de l'administration publique pour calculer l'indice suisse des salaires sans pouvoir faire la distinction entre ces trois niveaux étatiques.»

Et le système salarial dans l'administration publique a un fonctionnement propre: «Les emplois sont répartis en différentes catégories, respectivement en classes salariales, selon leur niveau de complexité et de responsabilité, décode Didier Froidevaux. Chaque classe comprend plusieurs échelons salariaux. Avec les années de service, le salaire progresse automatiquement d'un échelon à l'autre au sein de la même classe, jusqu'à ce que le seuil maximum de la classe salariale soit atteint. Au-delà de ce seuil, il n'y a plus d'augmentation.»

Des différences dans les cantons et les communes

Le principe de base est similaire à tous les niveaux, mais les barèmes et les détails peuvent varier entre la Confédération, les cantons et les communes, étant donné que chaque entité administrative fixe ses propres grilles salariales.

Les modèles des cantons sont en effet différents: «Ceux qui disposent d'annuités automatiques pures – Vaud, a priori le seul en Suisse – et des systèmes presque automatiques, comme à Genève, à Fribourg, dans le Jura, à Neuchâtel, au Tessin, à Lucerne, à Soleure, à Schwytz, à Uri et à Zoug tirent très probablement ces chiffres vers le haut», commente Alain Salamin,

expert en ressources humaines et consultant en rémunération.

Pour les communes, «si on prend les plus grandes, les systèmes automatiques, à l'image de Lausanne, Bâle, Genève et Bière poussent vers le haut, poursuit-il. Il est intéressant aussi de noter que le renchérissement – sans les augmentations des annuités – dans beaucoup de grandes villes a été plus important que l'inflation officielle.»

Mais comment expliquer l'évolution bien plus importante dans l'administration publique? «Par la combinaison de deux facteurs qui peuvent ou non se cumuler, répond Didier Froidevaux. Le facteur âge, ou ancienneté, auquel correspond un certain pourcentage d'augmentation du salaire jusqu'à ce que le plafond de la classe de salaire défini soit atteint. A noter que cette augmentation peut ne pas être accordée ou réduite si le comportement ou les prestations sont jugés insuffisants.»

L'autre volet, c'est la compensation du renchérissement, «qui peut être accordée totalement, pas du tout ou alors seulement partiellement comme c'était le cas ces dernières années dans plusieurs entités publiques», développe Didier Froidevaux.

«Le public paie plus que le privé, notamment pour la plupart des fonctions sans niveau d'expertise importante, résume pour sa part Alain Salamin. Et les annuités automatiques en sont la raison principale, de même que l'absence de logique de résultats ou bénéfiques vis-à-vis d'actionnaires.» Didier Froidevaux nuance cette affir-

mation: «Selon les branches économiques et les types de postes occupés, les salaires versés dans le secteur privé sont sensiblement supérieurs aux salaires versés dans le secteur public.»

Le modèle actuel n'est dans tous les cas pas figé: le Conseil fédéral a adopté la révision de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, introduisant un nouveau système salarial dès 2027 pour l'administration fédérale. Celui-ci ne prévoit plus d'augmentation automatique, mais à court terme, le changement entraînera des coûts importants.

Les bonus, absents des chiffres officiels

Mais le secteur privé n'est pas non plus homogène, souligne Didier Froidevaux: «Chaque branche d'activité, voire chaque entreprise, a défini sa propre échelle de salaires. Les critères pour accorder ou non des augmentations sont, eux aussi, très variés. Une comparaison des salaires doit, toujours pour des postes équivalents, prendre en compte à la fois les niveaux absolus de salaires et leur évolution temporelle respective.»

Dernier point d'attention: les bonus annuels, dont le montant est souvent largement supérieur dans le secteur privé, ne sont pas pris en compte dans cette statistique de l'OFS, précise le statisticien. Elle vise à mesurer le prix du travail pour un poste donné. Et ce, indépendamment des heures supplémentaires ou des paiements irréguliers comme les primes. ■