Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Rapport

« Gestion nationale des données: Utilisation multiple des données pour les statistiques des salaires (LSE) »

25 novembre 2020

Contenu

1 Vue d'ensemble 3

2 Point de départ 4

2.1 Contexte du projet 4

2.2 Normes et critères de qualité pour la construction des statistiques des salaires 5

2.3 Utilisation multiple des données: exigences à remplir 7

3 Objectifs visés et utilité 7

4 Travaux réalisés et enseignements tirés 8

5 Suite de la procédure 13

6 Bilan et décisions requises du Conseil fédéral 13

1 Vue d'ensemble

L'enquête suisse sur les salaires (LSE) réalisée chaque deux ans auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises fournit des indicateurs de référence sur le niveau et la structure de la rémunération du travail en Suisse. Ces informations-clés sur les salaires sont utilisées par une large palette d'utilisateurs institutionnels dans le cadre par exemple des négociations salariales menées entre les partenaires sociaux, pour réaliser le monitoring de l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) ou encore pour évaluer l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes.

La décision du Conseil fédéral du 27 septembre 2019 charge le DFI (OFS) de réaliser une étude de faisabilité sur l'utilisation multiple des données sur les salaires, en coopération étroite avec le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) ainsi qu'avec les partenaires sociaux. En lieu et place d'un relevé direct des salaires auprès des entreprises, il s'agit d'examiner les possibilités et les conditions à remplir pour pouvoir utiliser les informations salariales contenues dans les registres en appliquant le principe du « Once Only ».

Sous l'égide de l'OFS, un mandat externe a été attribué au Bureau B,S,S de Bâle pour accompagner le projet. Un groupe des principaux Stakeholders, représentant les utilisateurs/clients directs des statistiques des salaires, a été constitué. Ses membres ont activement participé à la réalisation de la présente étude (cf. le Rapport final du Bureau B,S,S)[1]. Les travaux effectués ont suivi les étapes suivantes : A. Choix et évaluation du potentiel d'informations sur les salaires contenues dans les registres, B. Définition du catalogue de variables indispensables pour construire une statistique des salaires et répondre aux besoins d'informations de la part des Stakeholders, C. Elaboration et évaluation de scenarii possibles et définition des conditions à remplir pour atteindre l'objectif de l'utilisation multiples des données salariales (« Once Only »).

Après avoir analysé dans le détail les quatre registres administratifs existants (le certificat de salaire, les comptes individuels de l'AVS, les données de la prévoyance professionnelle et celles de l'assurance-accident - versant entreprise), le groupe des Stakeholders a retenu les deux premiers registres comme présentant le plus grand potentiel par rapport aux exigences et aux objectifs fixés par le projet NaDB « Statistiques des salaires ». Au vu des informations contenues actuellement dans ces deux registres, et si l'on tient compte des exigences scientifiques à respecter et des besoins d'informations sur les salaires exigés par les Stakeholders pour remplir leur mandat de prestations, il faut remplir les conditions minimales suivantes : récolter auprès de toutes les entreprises en Suisse environ 10 variables supplémentaires (composantes salariales, durée du travail, caractéristiques des postes occupés, etc.) et élargir le champ de la couverture de la population salariée. Ces changements impliqueraient de modifier de manière substantielle le contenu des registres actuels et impacteraient obligatoirement non plus 50'000 mais la totalité des entreprises en Suisse (500'000). Ces modifications structurelles induiraient également un investissement important en ressources (temps et logistique), à financer de la part des administrations concernées et de la totalité des entreprises. Les bases légales pour pouvoir élargir le portefeuille d'informations sur les salaires à récolter dans le cadre des registres administratifs devraient elles aussi être redéfinies.

En raison de la taille réduite des autres enquêtes pouvant fournir des informations utiles ou encore des risques de biais méthodologiques (perte de qualité au niveau statistique), l'appariement de données issues d'autres enquêtes ne constitue pas une option à retenir. De même, diminuer le nombre de variables à récolter ne permettrait plus de couvrir les besoins d'informations exigés par les utilisateurs et cela contredirait aussi la volonté affichée sur le plan politique en faveur d'une transparence accrue sur les salaires.

Comme alternative jugée plus réaliste et moins coûteuse pour l'ensemble de l'économie, les

[1] B,S,S (2020). Nationale Datenbewirtschaftung NaDB: Pilotprojekt Lohnstrukturerhebung - Schlussbericht

Stakeholders ont proposé, non pas de renoncer à un relevé direct des données auprès d'un échantillon d'entreprises, mais de continuer à développer et à uniformiser les processus de digitalisation et d'automatisation au niveau de la récolte et de la transmission des données salariales.

2 Point de départ

Par la décision du Conseil fédéral du 27 septembre 2019, le DFI (OFS) a été chargé de mener une étude de faisabilité sur l'utilisation multiple des données sur les salaires, en coopération étroite avec le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) ainsi qu'avec les partenaires sociaux. En lieu et place d'un relevé direct des salaires auprès des entreprises, il s'agit d'examiner les possibilités et les conditions à remplir pour pouvoir utiliser les informations salariales contenues dans les registres en appliquant le principe du « Once Only ».

Les principaux utilisateurs institutionnels des statistiques des salaires (cf. ci-après la liste des Stakeholders) ont été activement impliqués dans ce processus d'évaluation et d'élaboration commune de scenarii possibles.

2.1 Contexte du projet

Les statistiques des salaires de l'OFS fournissent des informations détaillées sur les niveaux et la répartition des salaires en Suisse. Elles fournissent des indicateurs-clés pour l'observation du marché du travail et des valeurs de référence pour les négociations entre les partenaires sociaux, que ce soit par exemple pour fixer les salaires minimums définis dans les conventions collectives de travail ou assurer le monitoring des salaires dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne. Ces données servent également à calculer le coût du travail selon les branches économiques.

L'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de l'OFS est organisée tous les deux ans, auprès d'un échantillon aléatoire de 50 000 entreprises. Dans un souci permanent d'alléger la charge des entreprises, cette enquête a été révisée en 2012. Ainsi, certaines variables ne sont plus relevées directement auprès de entreprises mais sont obtenues grâce au numéro AVS (sexe, âge, état-civil, nationalité, catégorie de séjour).

Toutefois, la grande majorité des informations nécessaires à l'élaboration des statistiques des salaires continue actuellement d'être récoltée grâce à un relevé direct. Afin de réduire encore la charge pesant sur les entreprises et de permettre une utilisation multiple des mêmes données salariales par différents acteurs socio-économiques, le projet Statistiques des salaires examine les opportunités d'exploiter et de combiner les informations salariales contenues dans les registres existants.

Sous l'égide de l'OFS, un mandat externe a été attribué au Bureau B,S,S de Bâle pour accompagner le projet et un groupe d'experts représentant les principaux utilisateurs/clients des statistiques des salaires a été constitué (cf. le tableau ci-après présentant la liste des Stakeholders ayant participé activement au projet).

Les travaux se sont développés selon les trois étapes suivante :

A. Choix et évaluation du potentiel d'informations sur les salaires contenues dans les registres et autres sources disponibles (dimensions des inputs);

B. Définition du catalogue de variables indispensables pour permettre la construction des statistiques et répondre aux besoins d'informations des Stakeholders (dimension des outputs) ;

C. Elaboration de scenarii (coûts/bénéfice, bases légales, charge des entreprises) et définition des conditions à remplir pour pouvoir réaliser l'objectif de l'utilisation multiple des données salariales et de l'application du principe « Once Only »

Pour terminer, les Stakeholders ont procédé à une évaluation des chances et des risques associés à chacun des scenarii proposés.

Liste des principales parties prenantes au projet (Stakeholders) :

Organisation	**Mission / rôle**
SECO	Détermination de l'*output* nécessaire pour respecter les engagements de l'État dans le domaine de la politique du marché du travail et de sa surveillance
Union suisse des arts et métiers, Union patronale suisse, economiesuisse et autres interprofessions	Définition du besoin d'informations (monitorage) pour la rémunération du travail dans le cadre du partenariat social et pour les négociations salariales
Union syndicale Suisse, Travail suisse	Définition du besoin d'informations (monitorage) pour la rémunération du travail dans le cadre du partenariat social et pour les négociations salariales
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes	Définition de l'*output* indispensable pour remplir le mandat politique d'application de la loi sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes
Représentants et représentantes des cantons	Définition des informations sur les salaires nécessaires pour remplir les mandats politiques régionaux dans le domaine du marché du travail et des taxes
Représentants et représentantes de la communauté scientifique	Définition des concepts et critères de qualité que doit remplir la statistique des salaires afin de permettre les analyses scientifiques correspondant à l'état actuel de la science
Conférence suisse des impôts (CSI)	Soutien du projet; les membres sont toutes les administrations fiscales cantonales, ainsi que l'Administration fédérale des contributions (AFC); certificat de salaire

2.2 Normes et critères de qualité pour la construction des statistiques des salaires

Du point de vue économique, le salaire représente la rémunération du facteur travail. Autrement dit, le salaire désigne la somme d'argent versée à une personne engagée sous contrat en contrepartie du travail effectué pour son employeur. Le salaire correspond à un « prix » : il se réfère à une valeur monétaire versée pour une durée de travail *rapportée à l'heure* ou *au mois* (on parle de « salaire/horaire »). Il s'agit donc d'un rapport entre une valeur monétaire et une unité temporelle de référence. Ce ratio « montant financier/durée du travail » est indispensable pour pouvoir standardiser et ensuite comparer les différents niveaux de salaires entre eux.

Dans la réalité, le salaire ne se résume pas à une composante unique, mais est le plus souvent constitué de plusieurs dimensions monétaires: au salaire dit « de base » (12ème, 13ème salaire, etc.) viennent s'ajouter d'autres éléments tels que les « boni » ou encore les différentes catégories de primes, de participations ou de gratifications. Ces composantes monétaires constitutives du salaire

peuvent être versées de manière régulière et/ou irrégulière conformément aux dispositions contractuelles. Le salaire désigne donc l'ensemble des formes de rémunération versées pour la réalisation des tâches liées à un poste de travail et pour une durée précise d'activité: en sont notamment exclues les allocations familiales ou pour enfants qui sont liées aux caractéristiques du ménage de l'employé(e).

Pour pouvoir construire une statistique des salaires, il faut répondre aux exigences minimales suivantes :

- **Définition :** le concept de salaire doit pouvoir couvrir et à la fois dissocier la pluralité des composantes monétaires qui le détermine. Ces éléments constitutifs sont définis et validés au niveau scientifique et correspondent aux normes édictées au niveau international (Bureau international du travail, OCDE, EUROSTAT). Cela présuppose que le catalogue de variables à disposition fournisse - au minimum - des informations sur : le salaire brut de base, les autres composantes monétaires usuelles (boni, primes, etc.), la durée du travail, le taux d'occupation ainsi que certaines caractéristiques liées à la personne (sexe, âge, formation) ainsi qu'au domaine d'activité exercée (professions, branches économiques) ;

- **Univers de la population :** les données doivent se référer de manière précise à l'ensemble des catégories de personnes jugées pertinentes pour les analyses économiques et du marché du travail ;

- **Période de référence/périodicité :** l'information sur les salaires doit correspondre au rythme du versement du salaire réalisé dans la pratique, c'est-à-dire être disponible mensuellement et/ou annuellement. Les normes internationales ont fixé le mois d'octobre comme mois de référence ;

- **Méthodologie :** la qualité et la fiabilité des résultats dépendent directement de la méthodologie utilisées pour récolter et traiter les informations. Une exigence fondamentale à respecter est celle de la représentativité des salaires calculés. Si une enquête exhaustive des salaires en Suisse n'est bien sûr pas envisageable, il s'avère indispensable de pouvoir exploiter les données en se basant sur un échantillon qui soit aléatoire et de taille suffisante pour permettre des analyses ventilées selon les branches économiques, les régions ou selon les catégories de salariés ;

- **Modalités techniques:** les données salariales doivent être harmonisées au niveau technique (format, métadonnées, etc.) et gérées de manière centralisée ;

- **Dispositions légales :** les bases légales autorisant l'accès et l'utilisation des données doivent être garanties.

Actuellement, les statistiques des salaires répondent pleinement aux exigences scientifiques et aux normes internationales citées plus haut. Comme le confirme l'évaluation faite par les Stakeholders, la qualité et la fiabilité des résultats fournis par l'enquête suisse sur les salaires sont largement reconnues.

Toutefois, le principal problème posé par l'actuel relevé direct concerne la charge administrative qui pèse sur les entreprises (environ 50'000) qui doivent chaque deux ans livrer leurs données salariales à l'OFS. Un autre désavantage indirect du système actuel réside dans le fait que les données salariales récoltées lors de cette enquête se limitent aux travaux statistiques. Dans les conditions existantes, un échange de ces données et leur utilisation multiple afin de répondre aux besoins des autres administrations sur le thème des salaires ne sont pas possibles.

2.3 Utilisation multiple des données: exigences à remplir

Aujourd'hui, les données salariales livrées par les entreprises aux différentes administrations sont récoltées de manière décentralisées que ce soit au niveau fédéral, cantonal ou communal. Le contenu et la forme de ces informations sur les salaires ne sont pas harmonisés. Chaque institution (AVS, OFS, caisses de pension, assurances, etc.) définit de manière isolée son propre modèle de données sur les salaires. Cette approche, bien que correspondant aux bases légales en vigueur, aboutit à devoir questionner les entreprises plusieurs fois et avec des exigences différentes. La gestion de ces données se base sur plusieurs types de support (électroniques, pdf) et utilise des formats informatiques différents. En plus de la charge cumulée que cette diversité des systèmes fait peser sur les entreprises, elle rend difficile voire impossible toute comparaison directe entre les diverses sources de données disponibles.

Pour réaliser la vision défendue par le Programme NaDB et plus spécifiquement dans le projet Statistiques des salaires, il serait nécessaire d'opérer des transformations significatives dans le modèle actuel de définition, de récolte et de gestion des données salariales. Parmi les principales conditions à remplir, on peut citer :

- **Harmonisation** des **définitions** et des **concepts** liés à la problématique des salaires ;
- **Couverture** de toutes les catégories de personnes salariées concernées ;
- **Méthodologie reconnue** pour le traitement et la validation des données ;
- Définition d'une **plateforme de récolte et de gestion centralisée** de la diffusion des données ;
- **Harmonisation des spécifications techniques** pour la livraison et la diffusion des données du côté des Stakeholders ;
- **Existence des bases légales** permettant l'accès et l'utilisation sans restriction des données sur les salaires au sein des différentes administrations.

3 Objectifs visés et utilité

L'objectif visé par l'application du principe « Once Only » consisterait à récolter une seule fois l'ensemble des données sur les salaires grâce à un système coordonné et unique d'acquisition des informations utiles aux différentes administrations et utilisateurs. Récolte unique mais utilisation multiple. Tel est la finalité recherchée du programme NaDB et du projet pilote « Statistiques des salaires ».

Ce nouveau système de gestion des données sur les salaires présenterait des avantages aussi bien pour les entreprises que pour les autorités publiques.

Une fois révisés, les registres administratifs (tels que les comptes individuels de l'AVS et/ou les certificats de salaire) permettraient de réduire significativement l'hétérogénéité et le volume des informations que les entreprises doivent périodiquement fournir aux différentes autorités administratives (administrations fiscales cantonales, assurances-accidents, institutions de prévoyance professionnelle, SECO, OFS). Le contenu et la forme des données nécessaires ayant été définis pour couvrir les besoins des différents utilisateurs, une seule récolte des informations serait réalisée auprès des entreprises. Cela équivaudrait à une réduction importante des coûts administratifs pesant sur toutes les entreprises en Suisse.

Ce nouveau système présenterait également un avantage pour les utilisateurs (clients), car chaque

autorité/administration pourrait renoncer à réaliser sa propre récolte des données (réduction des coûts). Ainsi, à titre d'exemple, l'OFS ne devrait plus relever directement les salaires auprès des entreprises (enquête LSE).

Un autre bénéfice engendré par ce nouvel environnement serait de faciliter les échanges et la compatibilité des informations entre les différentes administrations. Le contrôle de qualité des données serait également renforcé grâce une utilisation simultanée de la part de plusieurs institutions indépendantes.

4 Travaux réalisés et enseignements tirés

Suite à la décision du Conseil fédéral du 27.09.2019, et sous l'égide de l'OFS, un mandat externe a été donné au Bureau B,S,S de Bâle pour accompagner le projet. Un groupe d'experts représentant les principaux utilisateurs/clients des statistiques des salaires a été également constitué. Chaque représentant s'est exprimé au nom de son institution (cf. supra, liste des Stakeholders).

S'inscrivant dans la vision globale du Programme NaDB, le cadre conceptuel et les objectifs spécifiques du projet « Statistiques des salaires » ont été définis et formulés conjointement par l'OFS et le Bureau B,S,S. Ensuite, le groupe des principaux Stakeholders a été informé sur la problématique à traiter et sur le mandat à remplir. Un premier Workshop (I) s'est tenu le 03.03.2020 à Berne, suivi au courant du mois de mai d'une série d'entretiens individuels (Workshop II).

En parallèle, une enquête Online auprès d'un cercle de 80 clients/utilisateurs des statistiques des salaires est venue élargir la consultation et compléter l'évaluation de l'ensemble de la problématique soulevée par le projet NaDB « Statistiques des salaires ». Parmi les thèmes traités dans cette enquête Online, on peut citer l'évaluation des sources et registres à examiner, les exigences en matière de méthodologie et de qualité des informations sur les salaires, les types d'utilisation des données salariales, le catalogue des variables indispensables, les scenarii possibles pour atteindre les objectifs NaDB.

Enfin, les réflexions et les recommandations exprimées par les principaux Stakeholders ont été discutées et validées par écrit (cf. le Rapport final de B,S,S,).

Pour terminer, les Stakeholders ont procédé à une évaluation des chances et des risques associés à chacun des scenarii proposés.

Il est à noter que l'ensemble du projet d'utilisation multiple des données pour les statistiques des salaires (Projet Statistiques des salaires) est construit selon une logique qui doit garantir la cohérence entre l'approche des *inputs* (informations nécessaires et disponibles au niveau des sources) et celle des *outputs* (besoins d'indicateurs salariaux demandés par les utilisateurs/clients).

Les thèmes traités et la systématique des travaux tels qu'ils ont été effectués par les principaux Stakeholders ainsi que par le cercle élargi des utilisateurs des données salariales ont suivi la systématique suivante :

A. Choix et évaluation du potentiel d'information sur les salaires contenues dans les registres et autres sources disponibles (= dimensions des inputs)

Renoncer à un relevé direct des informations sur les salaires réalisé chaque deux ans auprès d'un échantillon d'entreprises, présuppose de pouvoir retrouver l'essentiel des données nécessaires et assurer un niveau de qualité suffisant. Mis à part les données récoltées par d'autres enquêtes sur des problématiques parentes aux salaires, ce sont les informations salariales contenues dans les différents registres administratifs qui sont les plus appropriées par rapport aux objectifs visés. Ainsi,

une évaluation systématique du potentiel d'informations de plusieurs sources administratives a été effectuée. Les registres suivants ont fait l'objet d'un examen détaillé :

- Les **certificats de salaires**
- Les **comptes individuels de l'AVS**
- Les données des **caisses de pension**
- Les données de l'**assurance-accidents** (point de vue de l'entreprise)

Ces quatre sources administratives présentent tout d'abord l'avantage **d'être obligatoires** pour **l'ensemble des entreprises** en Suisse. Ensuite, toutes ces données sont livrées chaque année aux différentes autorités. Enfin, la qualité de ces informations est en général élevée.

Pour évaluer le potentiel d'information offert par chacun de ces registres, la systématique suivante a été appliquée:

Critères d'évaluation	Certificat salaire	Registre AVS	Assurance accident	Prévoyance profession.	Pondération
Salaire brut	●●●	●●●	●●	●●●	●●●
Composantes salariales	●●	●	●	●	●●●
Salaire net / cotisations sociales	●●●	●	●	●	●●
Durée du travail	●	●	●	●	●●●
Caractéristiques des personnes	●	●	●	●	●●
Univers de la population salariée	●●●	●●	●●●	●	●●●
Période de référence	●●●	●●●	●●●	●●●	●●
Mode de saisie des données	●	●●●	●●●	●●●	●●
Gestion centralisée des données	●	●●●	●●	●	●●
Indentifiant de la personne	●●●	●●●	●	●●●	●●
Identifiant de l'entreprise	●	●●●	●●	●	●
Score total	**52**	**52**	**45**	**43**	

Légende: ●●● = Critère est complètement rempli ●● = Critère est rempli en partie seulement ou avec certaines restrictions

● = Critère n'est pas du tout rempli.

La dernière colonne indique quel est le poids attribué à chaque critère dans le cadre de l'évaluation. Les points dans la dernière ligne sont obtenus en multipliant le nombre de points d'évaluation par les points de pondération.

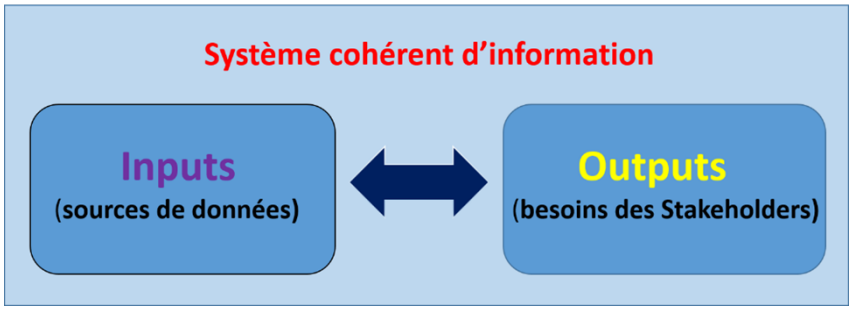
Source : Bureau B,S,S (basés sur les Workshops I et II et l'enquête Online auprès des Stakeholders)

Suite à cet examen, il ressort clairement aux yeux des Stakeholders que le **certificat de salaire** et les **comptes individuels de l'AVS** représentent les deux sources de donnée administratives offrant le plus grand potentiel par rapport aux exigences et aux objectifs fixés par le projet « Statistiques des salaires ».

Les deux autres sources envisagées (assurance-accidents et prévoyance professionnelle) ne répondent pas aux critères nécessaires et ont été à ce stade exclues de la suite du projet.

B. Définition du catalogue de variables indispensables pour permettre la construction des statistiques et répondre aux besoins d'informations des Stakeholders (= dimension des outputs)

De manière générale, que ce soit par un relevé direct auprès des entreprises ou une exploitation de données administratives, il est impératif de pouvoir garantir **la cohérence** entre d'une part, **les inputs** disponibles (offre d'informations) et, d'autre part**, les outputs** attendus (demande d'informations) sur les salaires. Ainsi, l'évaluation du potentiel d'informations offert par **le certificat de salaire** et par **les comptes individuels de l'AVS** a été effectuée en tenant compte à la fois des exigences théoriques (state of the art) et des besoins d'informations exigés par les Stakeholders, notamment afin que ceux-ci puissent réaliser leurs différents mandats politiques et légaux. Le schéma ci-dessous illustre cette approche qui a structuré l'ensemble de la démarche suivie :



Ces deux sources administratives (certificat de salaire et comptes individuels AVS), bien qu'elles contiennent plusieurs informations sur les salaires, présentent toutefois - en l'état actuel - un certain nombre de lacunes importantes que le tableau ci-après résume :

Sources / registres	**Certificat de salaire**	**Compte individuel AVS**
Lacunes spécifiques selon la source	1. Couverture partielle des différentes catégories de la population étrangère: les bénéficiaires de permis L, B, et les frontaliers ne livrent pas de certificats de salaire aux autorités fiscales 2. Définition du salaire brut de base comprend également les allocations pour enfants et celles pour la famille 3. Composantes salariales irrégulières (gratification, boni) sont souvent directement inclues dans le salaire brut de base 4. Gestion décentralisée des données : chaque canton récolte et gère les informations fournies 5. Format et saisie électronique des données est incomplète	1. Seule une masse salariale totale est disponible sous la forme d'un agrégat monétaire unique. Les différentes composantes du salaire ne sont pas mentionnées de manière séparée et identifiable 2 Les personnes salariées âgées de moins de 18 ans ainsi que les personnes gagnant moins que 2'300 francs annuels ne sont pas couvertes, de même que les personnes en âge de la retraite gagnant moins de 1400 CHF/mois
Lacunes communes aux deux sources	6. Aucune information sur la durée du travail (contractuelle et/ou	3. Aucune information sur la durée du travail (contractuelle

	effective) qui s'avère indispensable pour pouvoir standardiser les niveaux de salaire (tarif horaire) 7. Caractéristiques des personnes et des postes de travail manquent (formation, profession exercée, position professionnelle occupée dans l'entreprise) 8. Aucune information sur les conventions collectives de travail (CCT)	et/ou effective) qui s'avère indispensable pour pouvoir standardiser les niveaux de salaire (tarif horaire) 4. Caractéristiques des personnes et des postes de travail manquent (formation, profession exercée, position professionnelle occupée dans l'entreprise) 5. Aucune information sur les conventions collectives de travail (CCT)

Evaluation finale et conclusions tirées de la part des Stakeholders :

Le fait qu'**aucune information sur le temps de travail contractuel** (à savoir la durée hebdomadaire et /ou mensuel correspondant au montant du salaire versé) soit disponible dans ces deux registres, rend impossible toute standardisation des données salariales. **Il n'est donc pas possible de calculer un salaire horaire** (objectif central de toute statistique sur la rémunération du travail). **Cela exclut aussi toute comparaison directe entre les différents niveaux de salaires**. Une autre limite significative aussi soulignée par les Stakeholders est le fait que des analyses de salaires réalisées **sans tenir compte des caractéristiques des personnes et des postes occupés** - notamment dans les domaines de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes ou pour le monitoring de la libre circulation des personnes - **perdraient toute pertinence et validité.**

C. Elaboration de scenarii (coûts/bénéfice, bases légales, charge des entreprises) et définition des conditions à remplir pour pouvoir réaliser l'objectif de l'utilisation multiple des données salariales et de l'application du principe « Once Only »

Au vu de ce qui précède et afin de trouver des solutions s'inscrivant dans la vision du Programme NaDB, les Stakeholders ont esquissé plusieurs **scenarii** possibles et fixé **les conditions à remplir** pour pouvoir renoncer au relevé actuel des données auprès des entreprises. Le tableau ci-dessous synthétise les options discutées et leur évaluation en terme de pertinence et de faisabilité.

Scenario	Conditions à remplir	Evaluation des Stakeholders
Elargir le catalogue des données disponibles dans les deux registres de référence (certificat de salaires et comptes individuels de l'AVS)	Rendre obligatoire l'introduction de nouvelles variables (11 items relatifs « aux composantes salariales, au temps de travail et aux caractéristiques socio-démographiques ») dans les formulaires adressés à toutes les entreprises	Pertinent du point de vue métier et des outputs exigés ; Charge excessive élargie à toutes le entreprises (500'000) par rapport aux 50'000 entreprises enquêtées dans la LSE; Coûts élevés pour les administrations fiscales cantonales et les caisses de compensation AVS ; Résistance politique programmée; Bases légales à modifier.
Renoncer à certaines variables	Accepter de réduire la portée des analyses possibles et redéfinir en conséquence les outputs et les	Pertinence limitée et utilité réduite des analyses possibles; Difficulté à défendre

	monitorings socio-économiques réalisés jusqu'ici par tous les utilisateurs institutionnels.	politiquement une réduction de l'offre d'informations sur les salaires (thème de la transparence).
Croisement des données des registres avec d'autres enquêtes statistiques	Procéder à des appariements entre les données des certificats de salaires, respectivement de comptes individuels AVS et les informations contenues dans d'autres enquêtes/registres existants.	Risque de perte de qualité en raison des différences conceptuelles et méthodologiques entre les différentes sources En raison des tailles réduites des échantillons, réduction aussi bien de la portée que de la qualité statistique des résultats.

Parmi les différents scenarii étudiés, et si les conditions à remplir sont satisfaites, c'est le scenario de l'élargissement du catalogue de variables disponibles dans le certificat de salaire et des comptes individuels de l'AVS qui présente le plus grand potentiel d'adaptation aux exigences et à la philosophie du Programme NaDB et du principe du « Once Only ».

Bien que les Stakeholders soient unanimes sur le choix du scenario à privilégier, ils expriment tous leur grande réserve sur l'acceptation de ce projet sur le plan politique et sur les contraintes légales qui y sont associées. Au préalable, ils demandent par ailleurs qu'une évaluation chiffrée de la charge induite par ce scenario auprès des entreprises (500'000) soit effectuée afin d'estimer le rapport coût/bénéfice d'une telle démarche.

Alternative proposée par les Stakeholders

Comme alternative à l'approche développée dans le cadre du Programme NaDB et de l'application du principe du « Once Only », les Stakeholders ont proposé une autre voie possible à suivre pour réduire encore la charge administrative pesant sur l'économie.

Au lieu de vouloir remplacer ou abandonner un relevé direct des données auprès des entreprises, ils suggèrent de renforcer et de développer encore la « digitalisation » de l'enquête sur les salaires. L'utilisation de plusieurs variables obtenues directement grâce à l'introduction du No AVS et les différentes plateformes d'échanges électroniques des données déjà réalisées par l'OFS ont été saluées. Ces initiatives visant une transmission électronique des informations offrent selon eux les meilleures opportunités d'atteindre le double objectif :

A. Garantir la couverture la plus complète possible des besoins en informations et la qualité statistique des résultats ;

B. Décharger au maximum les 50'000 entreprises concernées chaque deux ans par le relevé direct (au lieu d'exiger une récolte d'informations supplémentaires à réaliser chaque année par la totalité des 500'000 entreprises en Suisse) en simplifiant au maximum les opérations de préparation et de transmission des données entre les entreprises et l'OFS.

Cette piste alternative ne nécessite aucune révision fondamentale des bases légales et s'inscrit dans la ligne droite du débat politique sur la digitalisation. Par contre, elle ne répond pas au principe du « Once-Only ».

Conclusion et vision d'avenir

Le potentiel d'information sur les salaires contenus dans les deux registres (certificat de salaire et comptes individuel de l'AVS) est aujourd'hui relativement limité. Sans élargissement des variables contenues dans ces deux sources, l'analyse de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes, ou le monitoring de l'accord sur la libre circulation des personnes ou encore des coûts du travail en Suisse, ne serait pas possible.

Les conditions à remplir pour pouvoir utiliser l'une de ces deux sources administratives afin de construire les statistiques des salaires, seraient de convenir d'un corpus unique de données sur les salaires permettant de couvrir l'ensemble des besoins d'informations exigés par les principaux Stakeholders. Autrement dit, il s'agirait d'élargir le catalogue des variables de l'un ou l'autre de ces deux registres, variables qui seraient obligatoires à récolter, une seule fois mais auprès de l'ensemble des entreprises conformément au principe du « Once Only ». Bien que jugée théoriquement imaginable, cette perspective soulèverait des difficultés importantes d'ordre juridique et politique. Il faudrait compter sur de nombreuses résistances quant à l'opportunité et la légitimité d'élargir le catalogue de variables sur les salaires au-delà du mandat précis d'information spécifique à chacun de ces deux registres.

5 Suite de la procédure

En marge de l'approche des registres développée plus-haut, et toujours dans la perspective d'une application du principe du « Once Only » une démarche en deux temps est proposée.

A court terme, il s'agit d'optimiser le système actuel (relevé direct) en continuant les efforts déjà entrepris et allant dans le sens d'une digitalisation systématique des échanges et du traitement des données salariales livrées par les entreprises interrogées. Dans ce sens, toutes les opportunités de réduire la charge des entreprises en utilisant au mieux les données des registres actuels seront poursuivies. Le potentiel d'informations provenant des appariements de données sera systématiquement exploité sous la forme de produits complémentaires.

A moyen terme, une alternative possible consisterait à développer en étroite collaboration avec l'ensemble des institutions liées aux questions salariales (AVS, assurances, administrations fiscales cantonales, institutions de prévoyance, SECO, OFS, etc.) un système permettant de définir, d'harmoniser, de récolter - une seule fois - l'intégralité des informations salariales nécessaires à la réalisation des mandats et des objectifs de tous les utilisateurs institutionnels. Cette vision d'un système commun est conforme à la stratégie 2020-2023 du E-Government (cf. le chapitre 5.2 concernant les services de base nationaux) ainsi qu'aux objectifs visés par la nouvelle unité chargée de la transformation numérique et de la gouvernance informatique (TNI) placée sous la direction de la Chancellerie fédérale.

Enfin, il s'agira d'ici à 2023 de procéder à un examen et à une évaluation des modifications nécessaires à entreprendre au niveau des bases légales, afin que ce nouveau système de gestion unique des données salariales puisse être développé.

6 Bilan et décisions requises du Conseil fédéral

Dans le but de décharger les entreprises et sur la base des conclusions tirées de la présente étude, le DFI (OFS) est chargé en 2021/2022 de prendre toutes les mesures nécessaires afin de continuer d'élargir les procédures favorisant une digitalisation de l'actuel relevé structurel sur les salaires.

En étroite collaboration avec tous les acteurs institutionnels concernés (assurances sociales, institutions de prévoyance, administrations fiscales cantonales, caisses de compensation AVS, partenaires sociaux, SECO), le DFI (OFS) est mandaté de réaliser d'ici à fin 2022 une étude de

faisabilité relative à la création d'un système commun permettant de récolter une seule fois (Once Only) l'ensemble des données salariales que les entreprises doivent obligatoirement livrer aux différentes institutions en Suisse.

Dans le cadre du Programme national de gestion des données (NaDB), un rapport sur l'état des travaux sera soumis au Conseil fédéral d'ici au 31.12.2022.