



## Les bonus renforcent les inégalités salariales du secteur privé Corinne Schärer, secrétaire syndicale chargée de la politique en matière d'égalité d'Unia

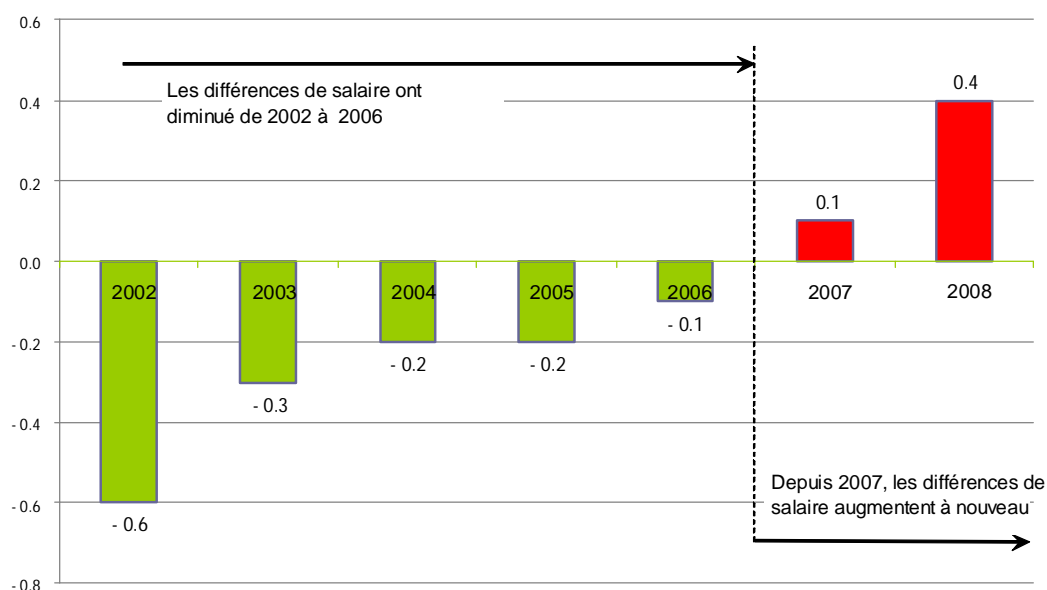
Les résultats de l'enquête 2008 sur la structure des salaires sont alarmants. Pour la première fois depuis 1996 – date de l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité –, on y voit une hausse des inégalités salariales. Les analyses effectuées par Unia montrent que ce phénomène tient tant aux fortes disparités salariales dans les postes supérieurs qu'à l'importance croissante prise par les bonus depuis dix ans. Ce creusement des inégalités est d'autant plus étonnant et choquant que le niveau de formation des femmes s'améliore constamment et qu'elles sont d'ores et déjà plus nombreuses à fréquenter l'université que les hommes.

### 1. Les écarts salariaux recommencent à se creuser

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont repartis à la hausse, pour la première fois depuis l'introduction en 1996 de la loi sur l'égalité. C'est ce que révèle l'enquête 2008 sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Les chiffres montrent clairement l'échec de la stratégie suivie jusqu'ici par les milieux politiques et économiques pour réduire les écarts de salaire entre les sexes.

Alors que selon l'enquête 2006 sur la structure des salaires, les femmes gagnaient en moyenne 18,9% de moins que les hommes, les plus récents chiffres attestent d'une différence de 19,3%. Soit un énorme pas en arrière dans la réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes. Cette évolution est également contraire à la Constitution et à la loi sur l'égalité.

Evolution des différences de salaires réels entre hommes et femmes de 2002 à 2008, en %



Source: Office fédéral de la statistique, enquête suisse sur la structure des salaires

Calculs: Unia, secrétariat central de Berne

La tendance à l'égalisation des salaires a constamment ralenti depuis 2002. Et les écarts sont même repartis à la hausse depuis 2007. Ils se sont accrus de 0,1% cette année-là, puis de 0,4% déjà en 2008. Alors même que les écarts demeurent considérables et que le niveau de formation des femmes n'a cessé de s'améliorer depuis des années. En 2008 p. ex., 57,1% des diplômés délivrés par les universités suisses l'ont été à des femmes (source: OFS, indice des salaires, SIUS).

## 2. Très fortes disparités parmi les cadres supérieurs et intermédiaires

Les différences salariales sont flagrantes si l'on analyse les salaires des personnes occupant des fonctions professionnelles comparables. Dans le secteur des assurances et du négoce, on observe par exemple, parmi les cadres intermédiaires et supérieurs, que les différences de salaire peuvent atteindre 29%. La plus récente enquête sur la structure des salaires montre à ce sujet que la discrimination salariale s'est fortement creusée entre 2006 et 2008 dans toutes les branches d'activité, en particulier au sommet de la hiérarchie.

C'est dans le secteur bancaire que la fourchette des salaires s'est le plus élargie: les écarts sont passés, parmi les cadres au plus haut niveau, de 15,9 à 23,7%. Dans les postes de cadres au premier échelon ainsi que par les employés sans statut de cadres, les inégalités de salaire atteignent désormais 17,8% (2006: 11,5%) et 16,2% (14,0%). Dans l'industrie chimique également, les écarts de salaire ont augmenté en deux ans de plus de 50% dans les positions les plus élevées, passant de 4,9 à 8,7%. Dans le commerce de détail, les différences de salaire ont progressé de 23,1% à 26,5%, chiffre qui tient du record.

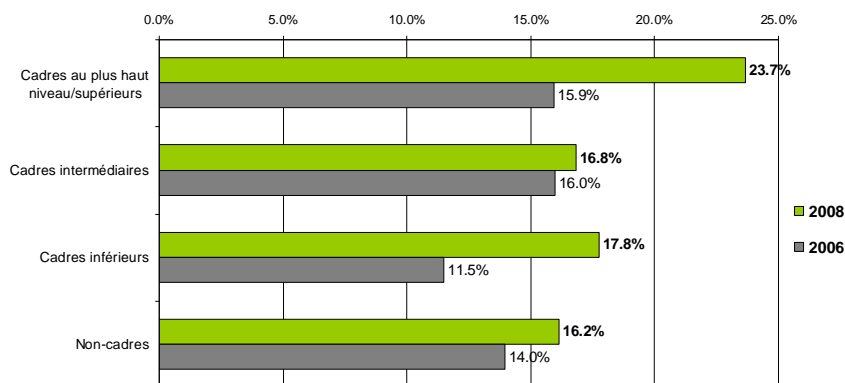
L'évolution des écarts salariaux est plus nuancée dans les postes intermédiaires et inférieurs. Dans le commerce de détail, les écarts ont certes diminué mais restent considérables. Cette évolution positive est le résultat de la politique en matière de CCT et des campagnes syndicales menées avec persévérance en faveur des salaires minimaux. Les salaires minimaux améliorent en particulier les salaires de la main-d'œuvre dans les branches à bas salaires et dans les positions hiérarchiques subalternes où les femmes sont surreprésentées.

On le voit par exemple aussi dans l'industrie graphique: le CCT de l'industrie graphique (Viscom – comedia – Syna), en vigueur depuis 2009, a banni depuis cette année tous les salaires en dessous de 3500 francs. Toutes les catégories de salaires minimaux ont été relevées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, de 100 francs, soit de 2,2 à 2,9% (art. 221). Cette augmentation des salaires minimaux a bénéficié en particulier aux femmes, aux jeunes travailleurs, à la population migrante, au personnel non qualifié et à certains secteurs d'activité (reliure, expédition). En effet, les hausses de salaire représentant un montant fixe en francs pour toutes les catégories de salaires (p. ex. 50 francs pour tout le monde) contribuent également à résoudre le problème de la trappe à bas salaires. Dans l'industrie graphique, on trouve plusieurs PME ayant relevé les salaires de cette manière en 2010. Les gagnants de telles mesures sont à nouveau les femmes, les jeunes travailleurs et la main-d'œuvre migrante ou non qualifiée. En d'autres termes: dans la branche dans son ensemble, ce sont environ 6% qui n'auront plus un salaire mensuel inférieur à 3'500 francs.

Globalement, cette augmentation des écarts salariaux est d'autant plus étonnante et plus choquante que le niveau de formation des femmes n'a cessé de s'améliorer et que la part des femmes dépasse entre-temps celle des hommes dans les universités.

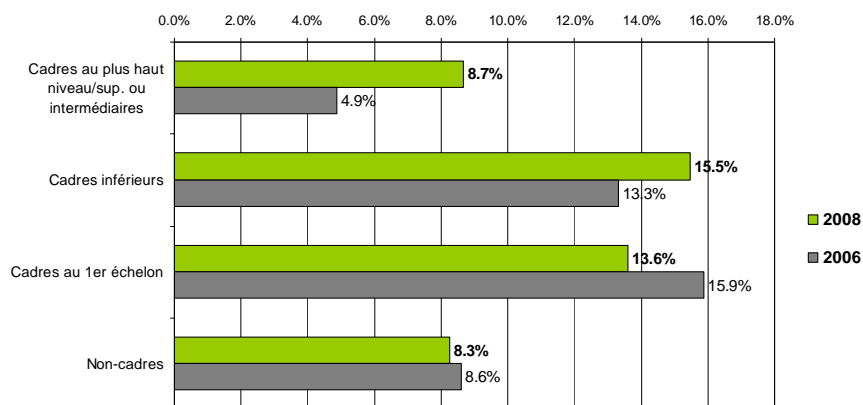
## Banques et assurances

Différence de salaire selon le sexe et le statut professionnel, en 2006 et en 2008 (en %)



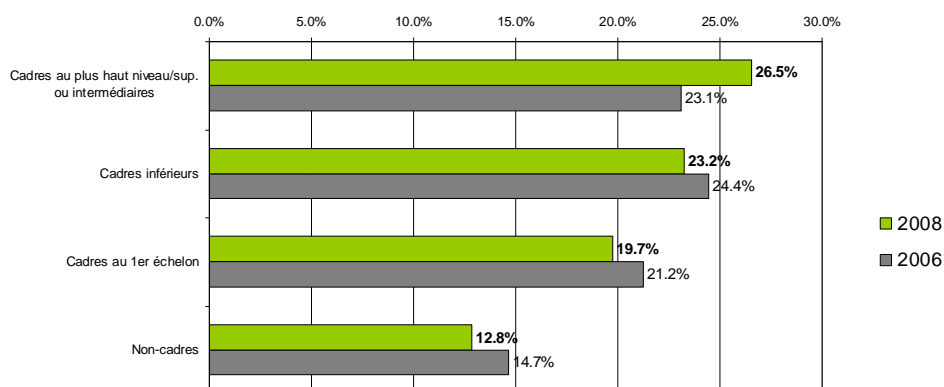
## Industrie chimique

Différence de salaire selon le sexe et le statut professionnel, en 2006 et en 2008 (en %)



## Commerce de détail et réparation d'articles personnels et domestiques

Différence de salaire selon le sexe et le statut professionnel, en 2006 et en 2008 (en %)



Source: Office fédéral de la statistique, enquête suisse sur la structure des salaires

Calculs: Unia, secrétariat central de Berne

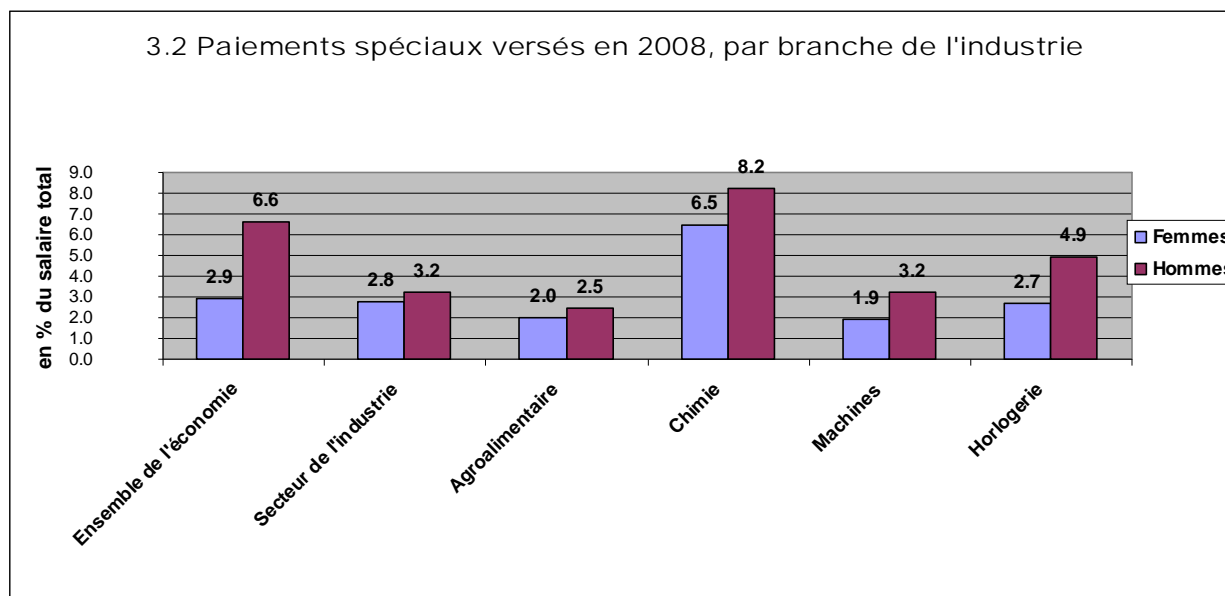
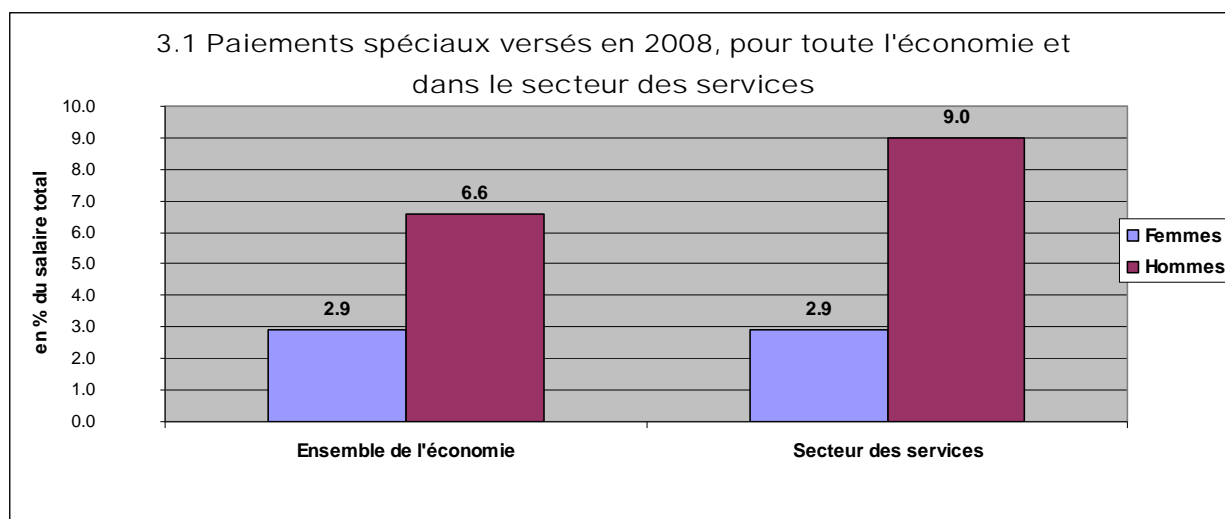
### Les bonus renforcent les inégalités salariales!

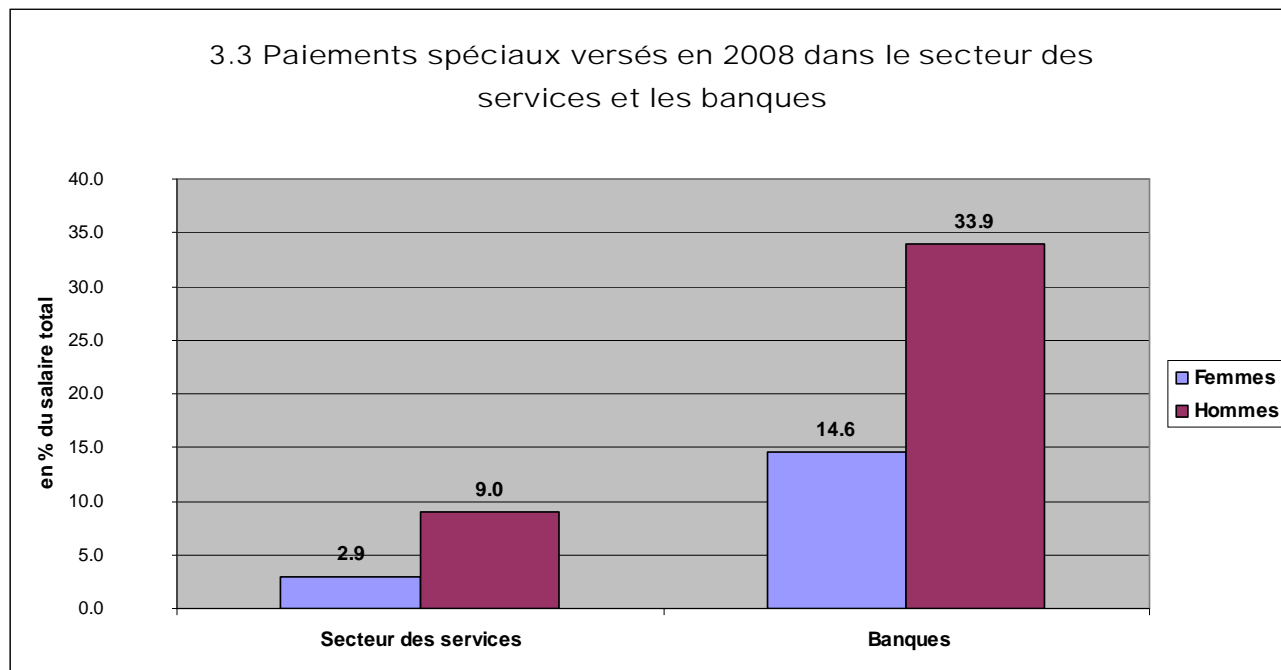
La part moyenne des paiements spéciaux au salaire total progresse régulièrement depuis dix ans. En 2008, en moyenne 13'068 francs ont été octroyés à ce titre aux personnes qui en ont bénéficié. Cela correspond à 5,5% de la masse salariale versée dans les secteurs privé et public. Or ces paiements spéciaux ne sont pas répartis de façon neutre entre les femmes et les hommes. D'où une distribution encore plus inéquitable de la masse salariale – qui l'est pourtant déjà suffisamment. Ces paiements spéciaux ont par conséquent un effet discriminatoire sur les salaires féminins.

Les graphiques suivants représentent la part respective des paiements spéciaux dans le salaire total moyen des femmes et des hommes. Le graphique 3.1 montre que dans le secteur des services en particulier, les paiements spéciaux représentent une composante importante du salaire total: 9% pour les hommes (ensemble de l'économie: 6,6%) et 2,9% pour les femmes (ensemble de l'économie: 2,9%). Dans le secteur des services, la part des bonus au salaire total est ainsi trois fois plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Dans les branches de l'industrie également, les paiements spéciaux jouent un rôle toujours plus grand. La part des bonus au salaire total y est généralement beaucoup plus élevée chez les hommes. A titre d'exemple, les hommes bénéficient dans l'industrie horlogère et dans l'industrie des machines de bonus 40% supérieurs aux femmes.

La différence concernant les paiements spéciaux est frappante dans le secteur bancaire. La part des bonus au salaire total y atteint 34% chez les hommes et 15% seulement chez les femmes.





Source: Office fédéral de la statistique, enquête suisse sur la structure des salaires

Calculs: Unia, secrétariat central de Berne

Transparence des systèmes de rémunération et salaires minimaux en lieu et place des bonus

Au vu de cette évolution inacceptable, débouchant sur un creusement des inégalités, le syndicat Unia formule les exigences suivantes:

1. Les systèmes salariaux doivent être aménagés de façon transparente et non discriminatoire, pour que les salaires soient toujours contrôlables (voir aussi dossier USS «Fair-play salarial»). Les bonus versés sont extrêmement discriminatoires et renforcent les inégalités salariales. C'est une raison de plus pour mettre fin à l'octroi de bonus!
2. Unia invite les employeurs à tirer enfin les conséquences qui s'imposent, ainsi qu'à revoir et adapter les salaires au sein des entreprises. Concrètement, ils sont priés d'utiliser le logiciel d'autocontrôle Logib, mis au point et reconnu par le Bureau fédéral de l'égalité. A ce propos, la composante variable des salaires fera l'objet d'une attention spéciale.
3. Sachant que les salaires minimaux aboutissent à améliorer les (bas) salaires des femmes et à les rapprocher des salaires masculins, il importe de prévoir des salaires minimaux dans toutes les CCT et d'introduire des CCT dans toutes les branches et les professions. A défaut de salaires minimaux inscrits dans une CCT étendue, il faudra introduire un salaire minimum légal.

Berne, le 4 mars 2010