

CONTENU

- 1) INTRODUCTION
- 2) SITUATION DANS LES SERVICES PUBLICS
- 3) COMBIEN GAGNENT VRAIMENT LES FEMMES ?
- 4) CONTRÔLE DES SALAIRES ET REVISION DE LA LEG
- 5) POLITIQUE DU SSP POUR L'EGALITE
- 6) QUELQUES EXEMPLES DE LA SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI

1) INTRODUCTION

Les inégalités salariales dans le secteur public sont un peu moindres que dans le secteur privé, mais elles existent bel et bien. Il y a différentes manières pour calculer les différences de salaires : on parle de salaire médian, de salaire moyen, de salaire standardisé à plein temps, etc. Cela donne lieu à différents chiffres, qui sont tous justes, mais qui ont une signification différente. Ce qui nous importe de souligner c'est que tous confirment que les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes.

Ces écarts sont calculés pour un salaire équivalent plein temps. Le temps partiel n'explique donc pas ces différences de salaires.

Statistiques	Methode		Ecart homme-femme
Enquête suisse sur la structure des salaires – OFS - 2016	Salaire moyen	Secteur public	16.7 %
		Secteur privé	19.6 %
	Salaire médian	Secteur public	12.5 %
		Secteur privé	14.6 %
EUROSTAT	Salaire moyen	Secteurs public et privé	17 %

DEFINITION :

Salaire moyen : C'est la moyenne arithmétique de l'ensemble des salaires perçus par la population considérée.

Salaire médian : c'est est le salaire qui partage en deux une population considérée : une moitié gagne plus et une moitié gagne moins. En 2016, le salaire médian brut (13x), dans le secteur public était de 8470.- pour les hommes et de 7400 francs pour les femmes. Dans le secteur privé, 6600 pour les hommes et de 5630 pour les femmes.

Le salaire moyen tient compte des extrêmes, soit des hauts et des bas salaires : comme les femmes sont peu nombreuses dans les hauts salaires, la différence salariale moyenne est plus importante que la différence salariale médiane, qui lisse les écarts.

On entend aussi parler de **l'écart inexpliqué**. Il s'agit de la part de différence salariale qui ne peut être expliquée par rien d'autre que le sexe. Attention, inexpliqué ne veut pas dire légitime : par exemple le mariage

est un facteur explicatif de la différence de salaire, les femmes mariées gagnant moins que les femmes non mariées ou que les hommes mariés. Le mariage explique donc une différence qui ne se justifie pas ! La part inexpliquée de l'écart salarial est près de 35% dans le secteur public et de 43% dans le secteur privé.

2) SITUATION DANS LES SERVICES PUBLICS

L'OFS présente des statistiques globales pour la Confédération, les cantons, les districts, les communes et les corporations. Des données plus détaillées selon les secteurs n'existent que pour le public et le privé confondus.

Secteur public	Total	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Cadres inférieurs	Sans fonction de cadre
Energie, Eaux propres, Eaux usées, Construction	4	(--)	3.6	7	1.1
Finances, Assurances	31.1	20.5	12.9	12.5	18.1
Administration publique et Assurances sociales	15.4	12.7	16.4	15.8	11.2
Éducation et Enseignement	9.2	14.7	7.3	10.6	4.2
Santé et Social	11.5	20.1	9.5	13.3	6.9
Arts et Divertissement	6	6.3	4.8	5.4	4.1

Santé et services sociaux, secteurs public et privé (LSE 2016)

Secteur privé et public	Total	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Cadres inférieurs	Sans fonction de cadre
Soins de santé	14.2	28	20.5	12.4	8.4
Services sociaux (sans foyers)	13.5	17.5	14.5	13.7	8.8

Important : Les statistiques sur les écarts de salaires prennent en compte toute la branche, toutes les régions et secteurs. Mais selon la LEg, une comparaison des salaires dans le cadre d'une procédure légale n'est possible que pour des personnes qui travaillent chez le même employeur.

Ce qui apparaît clairement, c'est que les femmes ont dans toutes les situations des salaires plus bas. L'engagement de longue haleine des syndicats en faveur de dispositions légales plus contraignantes en matière de contrôle de salaires a accouché d'une souris avec la révision de la Loi sur l'égalité votée en 2018 par le Parlement et est totalement insuffisante.

3) COMBIEN GAGNENT VRAIMENT LES FEMMES ?

Tous les tableaux précédents sont faits à partir de salaires standardisés à plein temps : on fait comme si tout le monde travaillait 40 heures par semaine. Calculé sur cette base, les femmes ont, selon la méthode, leur position hiérarchique et le secteur d'activité entre 12 et 20% environ de salaire en moins.

Or, en Suisse la majorité des femmes travaillent à temps partiel. Calculé sur la base des taux d'activité réels, la différence de salaire est bien plus grande : les femmes gagnent de fait un tiers de moins que les hommes ! Le temps partiel est féminin puisque 3 emplois à temps partiel sur 4 sont occupés par des femmes.

S'il est parfois choisi, notamment lors de la naissance d'un enfant, le temps partiel est aussi souvent imposé, soit parce qu'une fois baissé son taux pendant quelques années, on n'arrive plus à retrouver un taux d'activité supérieur, soit parce que, dès le départ, on ne trouve qu'un temps partiel. Le taux de temps partiel est très élevé dans les secteurs féminisés, comme l'enseignement, la santé et les services (entre 55% et 60%

de tous les postes sont à temps partiel), contrairement à des secteurs très masculins comme la construction ou la finance et les assurances (entre 12 et 22% de postes à temps partiel).

Choisi ou pas, le temps partiel est synonyme de salaire plus bas, de moindre chance d'évolution professionnelle et de petites rentes.

Si l'on tient compte du temps de travail réel, la différence salariale entre les femmes et les hommes est énorme :

Statistiques	Methode	Non standardisé	Lohnunterschied Frauen/ Männer
Enquête suisse sur la structure des salaires – OFS – 2016	Salaire médian	Total	35%
Différence de la rente de 2 ^{ème} pilier	Calcul	Total	37%

En chiffres, le salaire médian non standardisé des hommes est de 5'760 francs et celui des femmes est de 3'750. Le salaire moyen non standardisé pour 2016, n'est pas publié.

Par conséquent, nos revendications restent actuelles:

- ♀ Il faut des analyses salariales obligatoires dans toutes les entreprises, avec des contrôles et des sanctions pour les employeurs, qui ne respectent pas la LEg ;
- ♀ Il est nécessaire de revaloriser de manière générale les professions historiquement et majoritairement occupées par des femmes dans les secteurs de la santé, de l'accueil de l'enfance, mais aussi les postes dans le social et dans l'administratif.
- ♀ Il faut réduire le temps de travail afin de mettre fin à la multiplication des contrats de travail à temps partiel.

4) CONTROLE DES SALAIRES ET REVISION DE LA LEG

Après une évaluation de la mise en œuvre de la Loi sur l'égalité, une démarche volontaire a été réalisée entre 2009 et 2014 sous l'appellation de « Dialogue sur l'égalité salariale ». Son but était d'effectuer des vérifications salariales dans le cadre du partenariat social sur une base volontaire. Or, très peu d'entreprises ont répondu présentes.

Suite à cet échec, les syndicats ont demandé des contrôles obligatoires avec des sanctions en cas de non-respect de la LEg. Le Conseil fédéral a élaboré une révision de la LEg qui a donné lieu à de longues discussions et qui a abouti à une révision extrêmement faible et non contraignante : seules les entreprises ayant plus de 100 postes de travail équivalent plein temps sont soumises à la loi, soit moins de 1% des entreprises et moins de la moitié des salariées. Aucune sanction n'est prévue. En outre, la révision de la LEg expirera automatiquement après 12 ans !

Cette révision est insuffisante, insatisfaisante et provisoire. C'est pourquoi :

- ♀ Nous exigeons de véritables contrôles obligatoires pour toutes les entreprises, ainsi que des sanctions si nécessaire.

5) POLITIQUE DU SSP POUR L'EGALITE

Le SSP a lancé principalement des plaintes collectives et non pas des plaintes individuelles. Notre syndicat s'est surtout engagé à prévenir les discriminations salariales : nous avons défendu des systèmes salariaux

transparents, nous nous sommes opposés au salaire au mérite et nous avons toujours exigé des systèmes salariaux qui prennent en compte la question de l'égalité de traitement entre les toutes les professions et notamment l'égalité entre les métiers majoritairement occupés par des femmes et ceux occupés majoritairement par des hommes.

Si les disparités de salaires pour une même fonction sont moindres dans le secteur public, le problème principal est celui de la sous-valorisation des professions « féminines », notamment dans les métiers des soins, de l'éducation et du social, mais aussi de services comme le nettoyage ou les cuisines. Pour ce dernier secteur, les privatisation et externalisations se sont traduites par une détérioration des conditions de salaire, de travail et de retraite d'un personnel majoritairement féminin et se situant déjà dans le secteur public aux échelons les plus bas de la structure salariale.

Pour les situations de discrimination individuelle, le SSP cherche des solutions alternatives aux plaintes juridiques, qui sont très longues, complexes et lourdes à porter pour la salariée qui se trouve au tribunal avec des chances minimales de gagner, puisque trois quarts des plaintes pour inégalité de salaire sont perdues. Des renseignements détaillés sur les poursuites en vertu de la Loi sur l'égalité peuvent être trouvés sous <http://www.leg.ch/>

Le SSP ne tient pas une statistique propre. Mais sur la base des données disponibles, nous pouvons donner les chiffres suivants : jusqu'à aujourd'hui, il y a eu 287 cas pour inégalité salariale, dont 157 dans le secteur public et 130 dans le secteur privé.

La plupart des actions juridiques proviennent du secteur de la formation et de l'éducation (48), de la santé et du social (55) et de l'administration (49). Cependant, le temps des grands procès pour inégalité salariale est terminé, puisque soit ces plaintes ont été traitées, soit les cantons ont modifié leurs systèmes de salaire. Remarquons aussi que des plaintes collectives entre métiers différents ne sont possibles qu'auprès d'un même employeur. L'externalisation de certains secteurs met fin à cette possibilité.

En Suisse romande, peu de plaintes collectives ont été déposées. Divers cantons et communes ont introduit des systèmes salariaux se présentant comme égalitaires, notamment Fribourg, Vaud, la Ville de Lausanne. De nombreux recours ont été déposés dans ce cadre, puisque les critères concernant l'égalité dans l'évaluation des compétences ou de la complexité des tâches étaient sous-estimés.

D'une façon générale, les femmes sont majoritaires dans les fonctions les plus modestes et leur nombre chute dans les classes de salaires plus élevées. Quelques soient les statistiques que l'on prend, l'inégalité de salaires varie mais les femmes gagnent toujours moins que leurs collègues masculins.

Par conséquent le SSP revendique :

- ♀ La revalorisation de toutes les classes salariales à majorité de femmes ;
- ♀ La prise en compte des années passées à éduquer les enfants dans le calcul du salaire initial
- ♀ La ré-internalisation de tous les services nécessaires à la bonne marche des administrations et institutions publiques, tels le nettoyage, les buanderies, les cuisines, etc...

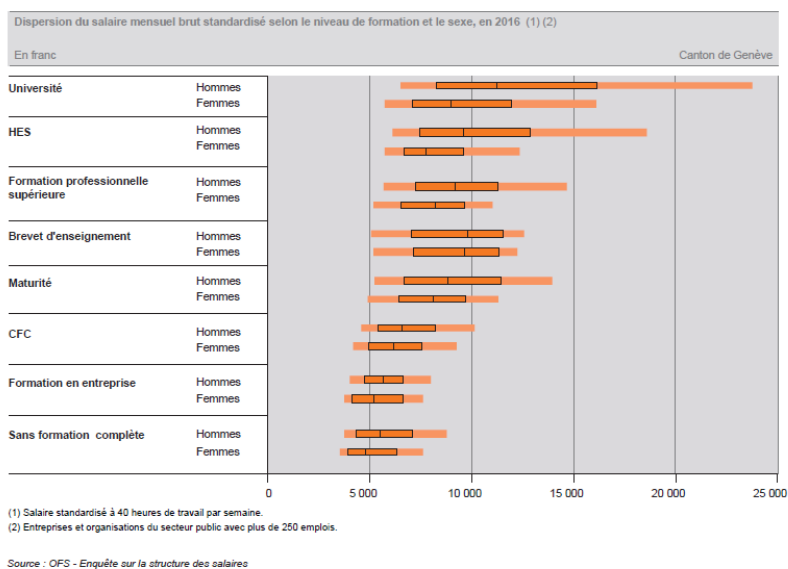
6) QUELQUES EXEMPLES DE LA SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI

Dans toutes les situations, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Ci-dessous quelques exemples nationaux ou cantonaux, qui reflètent la situation générale.

EXEMPLE 1

Canton de Genève : différence de salaires standardisés à plein temps, tous secteurs, selon le niveau de formation.

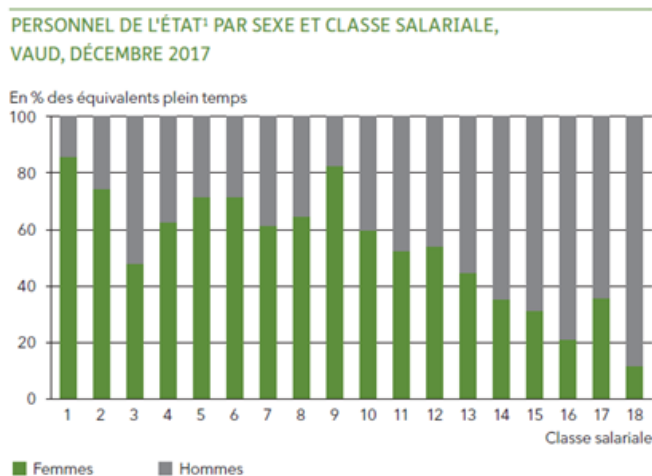
Plus le niveau de formation est élevé, plus la différence salariale est grande : la formation rapporte moins aux femmes qu'aux hommes en termes de carrière et de salaires.



EXEMPLE 2

Canton de Vaud : répartition des salarié-e-s par sexe et par classe dans l'Administration publique :

A l'Etat de Vaud, les femmes sont majoritaires dans les classes 1 à 9, qui regroupent les professions de la santé, de l'éducation, de la petite enfance et de l'administration générale. Elles sont environ la moitié du personnel des classes 10 et 11 (enseignement post-obligatoire), puis leur part ne cesse de baisser dans les classes 12 à 18.



¹ Personnel soumis à la nouvelle politique salariale en vigueur depuis décembre 2008.

source: SPEV

EXEMPLE 3

Canton de Genève : répartition des enseignant-e-s selon le degré d'enseignement et le sexe

La part de femmes enseignantes est de 84% dans le primaire, mais de seulement 43% dans les HES et les universités.

Enseignants⁽¹⁾ du DIP selon le degré d'enseignement, 2017

	Personnes occupées	Postes ETP	Âge moyen	% de femmes
Enseignement primaire	2'789	2'327.1	41.5	84
Enseignement secondaire I	1'763	1'424.2	43.4	58
Enseignement secondaire II	2'799	2'142.7	46.7	51
Enseignement tertiaire (HES et Université) ⁽²⁾	4'003	2'548.3	40.7	43
Enseignement spécialisé	299	248.2	40.9	74
Nombre d'enseignants⁽³⁾	11'362	8'690.4	42.7	58

RESSOURCES

humaines

(1) Y compris les remplaçants et les auxiliaires mensualisés.

(2) Corps professoral et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche.

(3) Le nombre total d'enseignants du DIP est inférieur à la somme des enseignants par degré (un enseignant peut appartenir à plusieurs degrés).

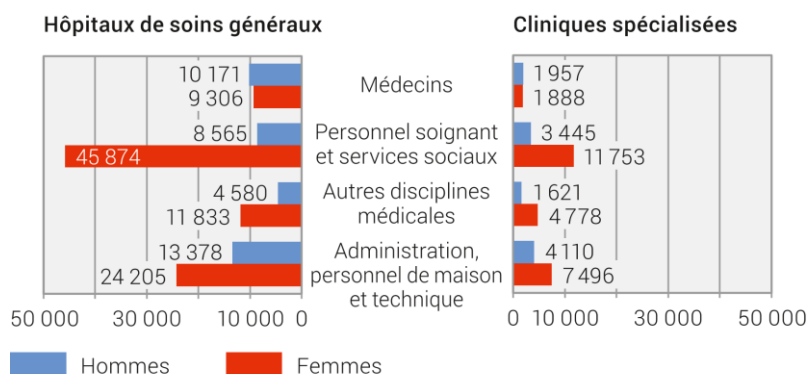
EXEMPLE 4

Suisse : dans les hôpitaux, les femmes représentent 80% du personnel

Dans l'ensemble, 80,7% des personnes employées dans les hôpitaux suisses sont des femmes. Dans les professions des soins, cette part atteint 84,7% ; elle est la plus élevée pour les soignants de niveau secondaire II avec CFC (89,9%).

Personnel des hôpitaux selon la fonction et le sexe, en 2017

En équivalents plein temps



Source: OFS – Statistique des hôpitaux (KS)

© OFS 2018

Il a été impossible à l'auteure de ce dossier de trouver sur internet des chiffres concernant la part de femmes cadres dans les secteurs de la santé. Alors que les femmes représentent 52% du personnel médical du CHUV, aucune n'est médecin chef de département en 2017. La pyramide des médecins du CHUV, donne pourtant une idée de la situation : plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes.

	Hommes	Femmes	Total
Médecins assistants	285	445	730
Chefs de clinique adjoints	87	109	196
Chefs de clinique	121	171	292
Médecins hospitaliers	17	18	35
Médecins associés	102	54	156
Médecins adjoints	9	25	93
Médecins-chefs	61	13	74
Médecins chefs de service	43	10	53
Médecins chefs de département	9	0	9
Total	734	845	1'638

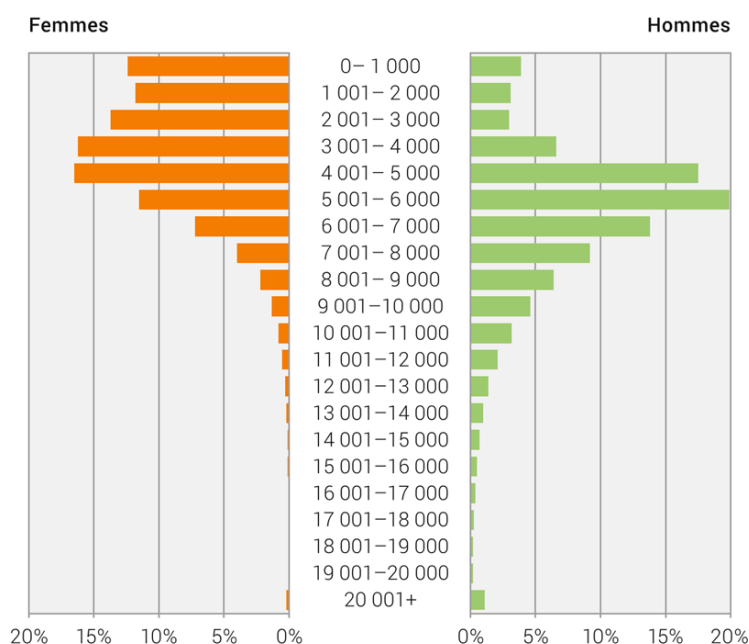
Distribution des médecins du CHUV par rang hospitalier (EPT).

EXEMPLE 5

Suisse : pyramide des salaires nets, non-standardisés à plein temps

Répartition des salariés selon les classes de salaires, en 2016

Salaire mensuel net – Secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2018