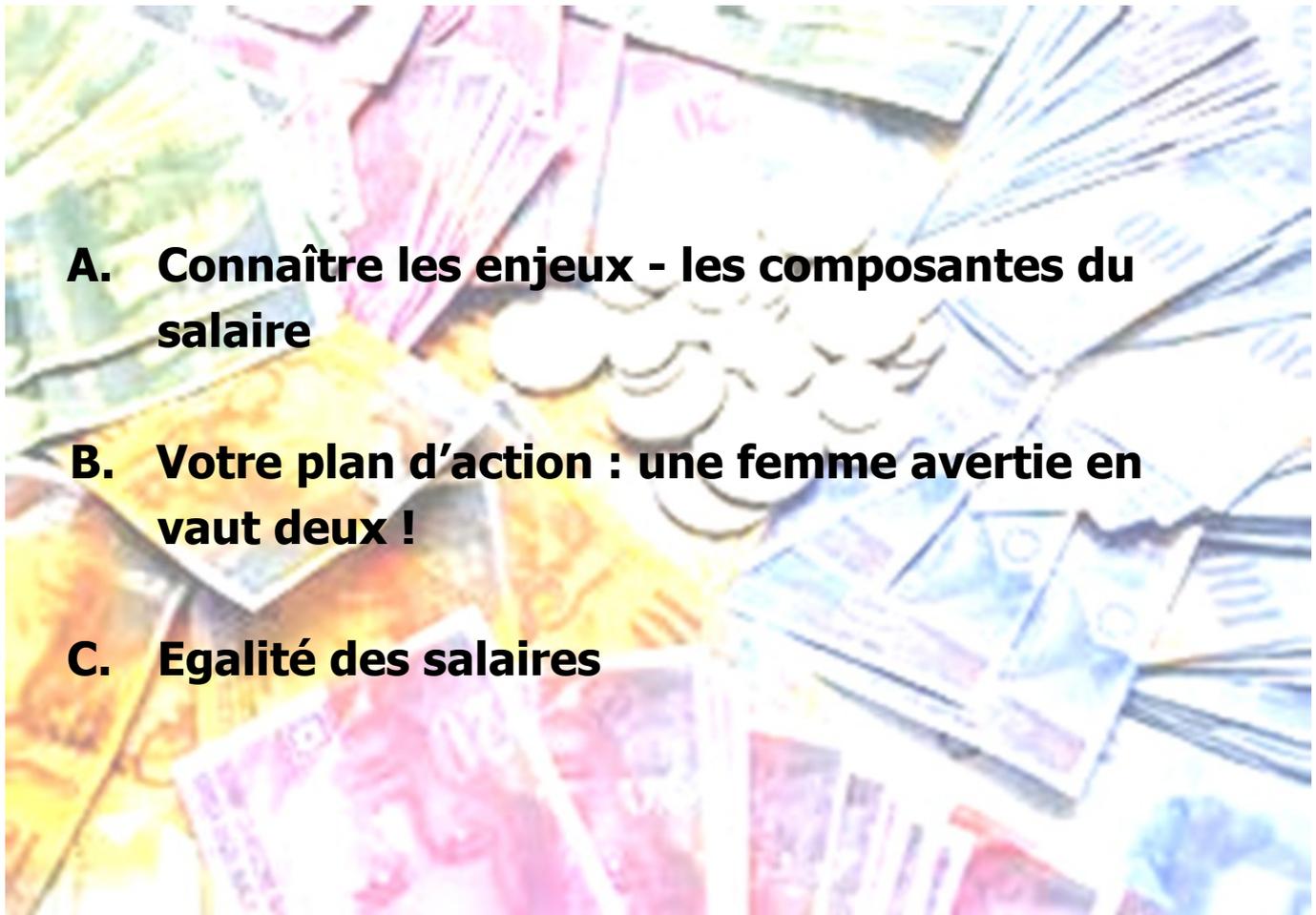


Parce que je le vau**x** bien...

Un memento pour les femmes

qui veulent être informées et préparées lors de la négociation de leur salaire



A. Connaître les enjeux - les composantes du salaire

B. Votre plan d'action : une femme avertie en vaut deux !

C. Egalité des salaires

Est-ce que vous gagnez le salaire que vous méritez ?

« Avant l'entretien d'embauche, j'ai consulté le site www.salaire-uss.ch/et pris connaissance du revenu d'autres personnes qui ont les mêmes qualifications que moi. Heureusement – sinon j'aurais accepté un salaire bien trop bas. »

Silvana K., 30 ans, assistante socioprofessionnelle

« J'ai dû surmonter mes craintes, mais j'ai tenu bon et enfin obtenu une augmentation méritée depuis bien longtemps! »

Silvia B., 45 ans, assistante en informatique

« En discutant avec un collègue, j'ai appris qu'il gagnait plus que moi pour le même travail, ça m'a rendue furieuse. J'ai obtenu des conseils pour savoir comment agir et je me suis battue – en avançant les faits – et j'ai gagné !

Manuela S., 25 ans, agente de call-center

« Après 15 années de service dans la même entreprise, j'ai trouvé qu'il était grand temps pour une augmentation salariale. J'ai rassemblé tous les arguments – ma longue expérience, la formation continue, les entretiens d'évaluation toujours positifs – ma cheffe n'a pas pu faire autrement que de prendre ma demande au sérieux. »

Alexandra M., 55 ans, infirmière

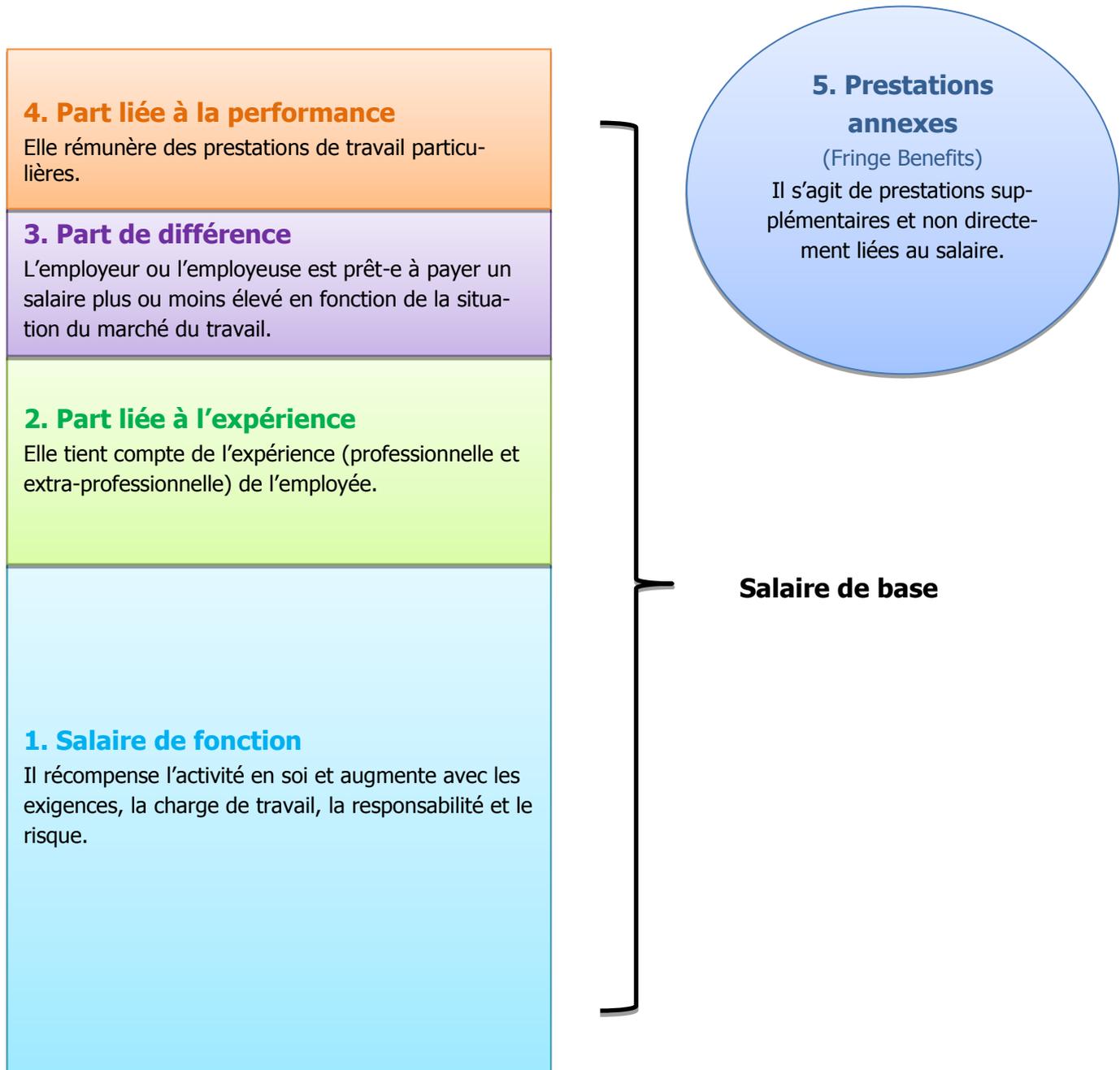
A. Connaître les enjeux !

Vous préparez-vous pour un entretien d'embauche où vous désirez négocier un salaire de départ correct ?

Ou peut-être que l'entretien d'évaluation annuel a lieu prochainement, présentant l'opportunité de solliciter une augmentation ?

Dans un cas comme dans l'autre, vous aurez une longueur d'avance dans vos négociations en sachant comment se compose un salaire.

Les composantes du salaire



1. Salaire de fonction

Le salaire de fonction représente la **majeure partie** du salaire.
Il est par définition **indépendant de la personne** qui exerce l'activité.

Plus...

- ...l'activité est exigeante,
- ...la qualification requise est élevée,
- ...la responsabilité portée par l'employé-e est grande,
- ...la charge à laquelle il/elle est soumis-e est importante,
- ...le risque encouru est haut,

plus cette composante du salaire est élevée.

4. Part liée à la performance
3. Part de différence
2. Part liée à l'expérience
1. Salaire de fonction



Comment et où puis-je m'informer ?

- Certaines associations professionnelles émettent des recommandations salariales. Vous trouverez l'association correspondant à chaque profession sur le site www.sbf.admin.ch/bvz/berufe (onglet f).
- Certains secteurs disposent de conventions collectives de travail, lesquelles fixent des salaires minimaux. Faites une recherche ciblée sur www.gav-service.ch (onglet f).
- Des informations salariales pour de nombreuses professions sont également disponibles sous www.linkstop.ch/beruf/lohn/salaerrahmen (en allemand).
- Il existe des calculateurs de salaires sur internet offrant un aperçu du salaire moyen d'autres personnes occupant une fonction similaire : www.salaire-uss.ch.
- Le site www.lohn-sgb.ch/fairpay (onglet f) vous permet d'évaluer le salaire moyen des femmes et des hommes dans la même fonction.
- Renseignez-vous aussi auprès de personnes travaillant dans des fonctions et des secteurs comparables.
- Procurez-vous les informations pertinentes de l'entreprise (par exemple le règlement du personnel, la politique de promotion, le plan de classification).

2. Part liée à l'expérience

Cette composante du salaire est **dépendante de la personne** qui occupe le poste. Plus la personne peut offrir une expérience pertinente pour l'exercice de l'activité en question, plus cette part sera importante.

En général, les employeurs et employeuses prennent surtout en compte **l'expérience professionnelle**. Cela désavantage en particulier les femmes dont le parcours est marqué par une phase de travail familial. Les employeurs et employeuses accordent cependant de plus en plus d'attention **aux expériences extra-professionnelles**. Ils/elles ont pris conscience que les compétences clés (compétences qui ne sont pas spécifiques à une profession), très demandées dans le monde du travail, peuvent être acquises dans divers contextes, y compris dans le cadre du travail familial ou d'un engagement associatif.



Du travail familial aux compétences professionnelles
Tobler Verlag/effe (épuisé, voir amazon.com)



Comment marquer des points grâce à mes expériences ?

Pour l'entretien d'embauche :

- étudier soigneusement le descriptif des tâches du poste
- me remémorer les situations dans lesquelles j'ai effectué des tâches similaires, donc des expériences pertinentes ; faire valoir par exemple des connaissances solides dans des processus de travail semblables, des compétences spécialisées et différenciées, etc.
- « vendre » mes expériences extra-professionnelles avec assurance

Pour l'entretien en vue d'une augmentation de salaire :

- mettre en évidence l'expérience acquise
- invoquer les années de service accomplies

3. Part de différence

La part de différence dépend largement de la **situation du marché du travail**. Si les employeurs et employeuses ont de la peine à trouver les forces de travail nécessaires, ils/elles seront disposé-e-s à payer un salaire plus élevé à une personne qualifiée pour le poste.

En 2014 s'est par exemple profilée la menace d'une pénurie de personnel qualifié dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles, de la technique, du management et de l'ingénierie, des finances, des services externes et des transports. La presse s'en est d'ailleurs abondamment fait l'écho. Ainsi, la part de différence pour ces catégories professionnelles recherchées augmente. A vous donc de saisir cette opportunité !

En plus de l'évolution du marché du travail, des **facteurs individuels** peuvent également influencer cette part du salaire : c'est ce qui vous distingue et fait de vous une candidate particulièrement intéressante. En publicité, on utilise l'expression anglaise de « **Unique selling proposition** » ou USP, les arguments de vente uniques.

4. Part liée à la performance
3. Part de différence
2. Part liée à l'expérience
1. Salaire de fonction



Comment évaluer ma valeur sur le marché ?

Evolution du marché du travail

- suivre la presse locale, régionale et nationale
- m'informer auprès de l'association professionnelle en question

Unique selling proposition

- établir une liste de mes USP : il peut s'agir de compétences spécifiques, d'une expérience particulière ou encore de facteurs structurels comme la disponibilité à travailler en équipe, etc.

4. Part liée à la performance

Cette partie est clairement **appariée à la performance** fournie par l'employé-e.

Les types de salaires liés à la performance

L'une des formes du salaire au rendement sont les **indemnités de performance liées au chiffre d'affaires**, par exemple dans les domaines de la vente, du service extérieur et de l'assurance.

Le **salaire à la tâche** en est une forme courante. Il se base sur une certaine quantité produite par unité temporelle ; l'employé-e fournissant plus que la « performance normale » gagne un salaire plus élevé.

La participation indirecte aux résultats est également pratiquée par un grand nombre d'entreprises. En règle générale, la **performance de l'employée est évaluée par ses supérieurs-e-s** et donne lieu, dans le meilleur des cas, à une augmentation salariale.

4. Part liée à la performance

3. Part de différence

2. Part liée à l'expérience

1. Salaire de fonction



Bon à savoir !

Pour l'entretien d'embauche :

- Informez-vous auprès de votre association professionnelle sur d'éventuelles réglementations concernant niveau maximal du salaire lié à la performance.

Pour l'entretien sur l'augmentation de salaire :

- Procurez-vous les règlements de l'entreprise correspondants ou informez-vous directement auprès du service du personnel afin de connaître la performance exacte à atteindre pour prétendre à une augmentation de salaire.

Posez-vous les questions suivantes :

- Quelles formations continues ai-je effectuées qui soient pertinentes pour le poste ?
- Quelles nouvelles tâches, responsabilités, fonctions est-ce que j'ai assumées ? Quels progrès notables est-ce que j'ai réalisés ?
- Quels ont été mes succès depuis mon engagement ou ma dernière augmentation ? Par ex. acquisition de nouveaux client-e-s, projet couronné de succès, économies réalisées grâce à mes propres idées.
- En quoi suis-je indispensable à l'équipe ? Quelle est mon influence positive sur la collaboration ?
- Rassemblez les faits. Notez vos prestations au fur et à mesure et documentez celles-ci autant que possible.

5. Prestations annexes (Fringe Benefits)

Il ne faut pas confondre les prestations annexes avec les indemnités (p. ex. indemnité pour le travail en équipe ou le travail de nuit), qui sont réglées juridiquement ou par une convention collective de travail.

La liste suivante présente quelques-unes des prestations annexes possibles :

- prise en charge des cotisations à la caisse de pension de l'employé-e
- prise en charge des coûts de garde d'enfants
- vacances payées supplémentaires, jours de congé
- prime de fidélité
- participation aux coûts de formation continue (non directement liés à la fonction)
- réductions
- prestations en nature comme les offres de sport et de loisirs, les repas à prix réduit, l'utilisation privée de la voiture de l'entreprise, l'abonnement général
- etc.



Avantages et inconvénients

- Les prestations annexes peuvent être intéressantes pour compenser un salaire plutôt trop bas.
- Ces prestations ne sont pas prises en compte par les assurance sociales. Vous ne versez pas de cotisation AVS ou LPP sur cette part.
- Vous trouverez une liste complète de prestations annexes possibles sur le site www.fringe-benefit.ch/arten (en allemand).

B. Mon plan d'action



Mes prétentions salariales :



Entretien d'embauche

Entretien pour une augmentation

Prestations annexes

- Quelles prestations annexes existe-t-il ?.....
- Lesquelles m'intéressent-elles ?

Part liée à la performance

- En quoi ai-je mérité une augmentation ?
- Dans quelle mesure l'entreprise profite-t-elle de mes performances ?

Combien est-ce je demande en échange ? Fr.....

Part de différence

- Quelle est ma valeur de marché ?
Quelle est la concurrence ?
- Quel est mon atout? Mon argument décisif ?

Montant évalué : Fr.....

- Quelle est ma valeur de marché ? A quel point l'entreprise a-t-elle besoin de moi, de mon profil ?

Combien est-ce que je demande en échange ? Fr.....

Part liée à l'expérience

- Quelles sont mes expériences spécifiques, pertinentes pour le poste ?
- Mon âge ?
- Mes années de travail ? D'expérience ?
- Quelle est la valeur de tout cela ?

Montant évalué : Fr.....

- Mes années de service/d'expérience sont elles considérées dans mon salaire actuel ?

Sinon, combien est-ce que je demande en échange ?

Fr.....

Salaire de fonction

- Se procurer les recommandations de l'association professionnelle
- Lire la CCT
- Consulter le calculateur de salaire
- Demander aux collègues, ami-e-s
- Clarifier : dans quelle mesure est-ce que je corresponds au profil recherché ?

Montant évalué : Fr.....

- Est-ce que mon salaire de base est correct ?
Consulter les recommandations salariales de l'association professionnelle, la CCT, le calculateur de salaire

Sinon, combien je demande ?

Fr.....

MON OBJECTIF :
un salaire qui reflète ma valeur sur le marché du travail

C. Egalité des salaires

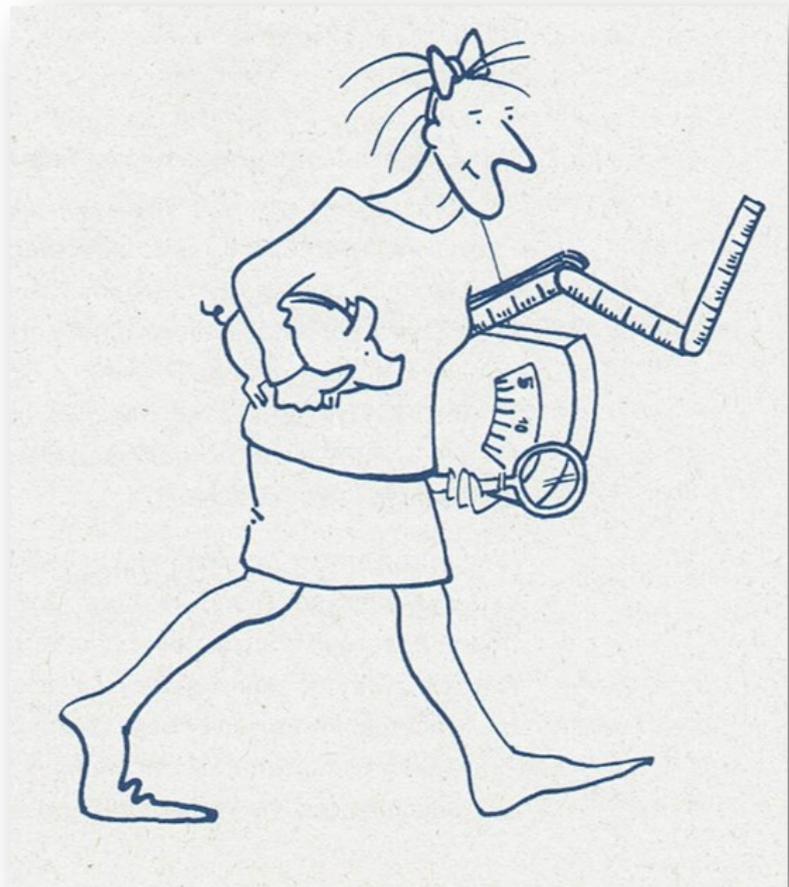
Le principe du « salaire égal pour un travail égal ou équivalent » est inscrit dans la Constitution suisse depuis quelques décennies. La loi sur l'égalité est en vigueur depuis 1996. Malgré tout, l'application de l'égalité salariale se heurte à de fortes résistances les progrès sont trop lents. Les chiffres des derniers relevés statistiques sur les structures salariales confirment une fois de plus la nécessité d'agir.

Toutes les différences de salaire ne sont pas dues à la discrimination. Une partie peut être expliquée par des facteurs objectifs : les femmes ont ainsi souvent une formation et une expérience moins complètes en raison de leur engagement dans le travail familial ; ou encore, elles ont tendance à moins bien « se vendre » et posent des exigences salariales plus modestes.

Les **discriminations salariales en vertu de la loi** sont réparties en deux catégories :

Discrimination salariale directe : elle a lieu lorsque le niveau de salaire est directement lié au sexe, par ex. si le revenu est différent pour les travailleurs et les travailleuses au sein de la même entreprise et ce pour un travail, une qualification et une performance équivalents.

Discrimination salariale indirecte : elle a lieu lorsque le sexe n'est pas un critère direct pour le niveau de salaire, mais que l'un ou l'autre sexe est désavantagé dans la fixation du salaire. Un exemple : si le salaire des employé-e-s à temps partiel est plus bas (lorsque les emplois à temps partiels sont classés plus bas), les femmes sont indirectement discriminées car elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.





Que faire en cas de soupçon d'une inégalité salariale ?

- Dans un premier temps, essayez de chercher le dialogue avec **la personne directement responsable**, ensuite avec **le service du personnel**. Si vos préoccupations ne sont toujours pas entendues, vous pouvez vous adresser à **la direction d'entreprise**. Les syndicats, les associations professionnelles ou le bureau cantonal de l'égalité entre femmes et hommes peuvent agir en médiateurs durant cette phase.
- Si l'employeur-euse n'entre pas en matière ou qu'aucune solution n'a pu être trouvée, il reste le recours à **l'autorité de conciliation ou le tribunal**. Les différences de salaires peuvent donner lieu au paiement d'indemnités jusqu'à 5 ans après le dernier salaire discriminant. Il faut cependant se rendre à l'évidence que même si la plaignante obtient gain de cause, la relation de travail, respectivement la confiance mutuelle pourra s'en ressentir.
- Quel que soit votre interlocuteur-trice, soyez préparée et présentez des faits concrets autant que possible. Dans l'idéal, vous pourrez réunir les documents suivants :
 - organigramme de l'entreprise,
 - échelle de salaires, plan de classification,
 - documents concernant la politique salariale de l'entreprise,
 - contrat de travail, cahier des charges ou descriptif du poste,
 - fiches de salaires,
 - évaluations annuelles des collaboratrices et collaborateurs,
 - attestations de formation et formation continue, certificats de travail etc.,
 - contrat de travail, fiches de salaire et autres documents concernant la situation professionnelle de la personne de l'autre sexe avec qui vous comparez la vôtre.
- Le site www.lohngleichheit.ch/fr vous fournira d'autres informations précieuses sur le thème de l'inégalité des salaires.

frac



frac
rue de Morat 7, Murtenstrasse
2502 Biel-Bienne

032 325 38 20
info@frac.ch
www.frac.ch

Impressum / Copyright

Rédaction : Pia Wegmüller, Andrea Frommherz

Traduction : Nicole Ding

Layout: Pia Wegmüller, Fiona Huber

Sources : Fair-play salarial pour les femmes et les hommes, Union syndicale suisse
La loi fédérale de l'égalité entre femmes et hommes,
Bureau cantonal pour l'égalité entre la femme et l'homme, Berne

Edition : 2015 - © Copyright by frac