



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Enquête sur les salaires 2019

**Rapport final
de
l'Association suisse des employés de banque**

Beethovenstrasse 49
8002 Zürich
info@sbpv.ch, www.sbpv.ch
T 0848 000 885

Rue Gourgas 15
CP, 1211 Genève 8
info@aseb.ch, www.aseb.ch
T 022 810 27 13

Viale S. Franscini 15
CP 6462, 6901 Lugano
info@asib.ch, www.asib.ch
T 091 921 26 51, F 091 921 26 52

Table des matières

Table des matières	2
1. Introduction	3
2. L'enquête	4
2.1 Démographie	4
2.2 Situation professionnelle	5
2.3 Géographie	6
3. Vue d'ensemble de la rémunération totale	8
4. Salaires fixes	10
4.1 Dans quelles classes salariales se sont produites les modifications	10
4.2 Tendances régionales	11
4.3 Salaires élevés dans les banques privées et étrangères ; stagnation dans les grandes banques	11
5. Bonus	13
5.1 Bonus imprévisible	13
5.2 Bonus en fonction de la catégorie de la banque	14
5.3 Les bonus augmentent dans les deux grandes places financières	14
6. Parité des salaires entre hommes et femmes	16
6.1 La discrimination augmente avec l'âge.....	16
6.2 Salaires fixes : un inversement de tendance regrettable	18
6.3 Bonus : des écarts choquants	19
7. Satisfaction	20
7.1 Qui est content de sa rémunération ?	20
7.2 Insatisfaction préoccupante au travail dans les grandes banques.....	22
8. Conclusion	25

1. Introduction

Les salaires sont une composante importante de l'emploi. Cependant, il n'existe pratiquement pas d'enquêtes et de chiffres sur les salaires effectifs. Pouvoir comparer son salaire avec celui des collègues devrait toutefois être possible. Tous les deux ans, l'Association suisse des employés de banque réalise une enquête anonyme sur les salaires pratiqués dans la branche, afin de permettre au personnel du secteur financier de disposer d'un aperçu de la politique salariale de la branche.

Les salaires fixes et les bonus sont au centre de l'enquête. Dans la première partie, salaires fixes et bonus sont détaillés, ventilés et analysés en fonction du niveau hiérarchique, de la région et de la catégorie d'entreprise. Ensuite, l'accent est mis sur les rémunérations des femmes et des hommes. Les différences entre salaires fixes et bonus sont mises en évidence et comparées avec les enquêtes précédentes. La troisième partie s'intéresse à la satisfaction de l'employé par rapport à sa rétribution et à son travail en général. Puisque cette enquête a été menée pour la sixième fois, il est possible de dégager des tendances pour chaque groupe étudié et de les comparer avec les résultats les plus récents.

Les grandes différences qui apparaissent dans les régions et parmi les catégories d'entreprise peuvent être expliquées par des modifications dans la participation à l'enquête des banques cantonales. Contrairement à 2017, les employés de la Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN) n'ont presque pas participé à l'enquête, alors qu'il a été constaté une forte augmentation de la participation parmi les collaborateurs.trices de la Banque Cantonale de Zurich (ZKB). Cela a une incidence sur l'évaluation des résultats de la Suisse romande et de la Suisse allemande ainsi que sur celle du groupe "Banques cantonales".

En ce qui concerne les chiffres, il convient de relever que tous les salaires mentionnés sont des salaires annuels bruts. De plus, tous les salaires ont été ajustés à un taux d'activité de 100%. Le bonus est également indiqué en valeur brute. Sauf indication contraire, toutes les rémunérations sont des valeurs médianes¹. Dans de rares cas, il est fait explicitement référence à un salaire moyen.

¹ Le 50% des personnes interrogées perçoit un salaire supérieur ; le 50% restant un montant inférieur au salaire indiqué.

2. L'enquête

L'enquête sur les salaires de l'Association suisse des employés de banque ASEB est menée tous les deux ans. La dernière a été rendue publique en 2017. Une partie importante de la présente analyse compare les données actuelles avec celles de l'année 2017. L'enquête a été élaborée par l'ASEB et conduite en collaboration avec l'institut de sondages onlineumfragen.com. La mise en ligne du questionnaire et le traitement des données ont été réalisés par onlineumfragen.com. L'analyse des résultats a été effectuée par l'ASEB.

L'enquête s'adressait à tous les employé.e.s du secteur financier helvétique. L'information au personnel des instituts financiers a été faite de différentes manières. Tous les membres actifs de l'Association suisse des employés de banque ont été contactés et, dans la mesure du possible, l'information concernant l'existence de l'enquête a été transmise par le biais des commissions du personnel. Le déroulement de l'enquête a par ailleurs été signalé avec les médias sociaux, la newsletter et sur le site de l'ASEB. Au total, le questionnaire a été rempli par 4725 personnes. Ce chiffre correspond à quelques unités près à celui de 2017 (4'805). Les personnes interrogées n'ont pas été sélectionnées en fonction de critères scientifiques stricts. La participation élevée permet toutefois de valider les tendances illustrées par l'enquête. Les résultats de l'enquête sur les salaires 2019 sont confirmés par d'autres études. Dans la présente analyse, nous faisons référence à ces parallèles à plusieurs reprises.

L'enquête sur les salaires de l'ASEB traite de l'évolution des salaires et des bonus de 2009 à aujourd'hui. L'accent est mis sur les aspects suivants :

- Comparaison entre les différents groupes de banques et de régions
- Évaluation par niveau hiérarchique et par sexe
- Déclarations sur le salaire et la satisfaction au travail

2.1 Démographie

Les caractéristiques démographiques des participants à l'enquête 2019 sont en grande partie analogues à celles de l'année 2017, aussi bien en ce qui concerne le sexe, le niveau hiérarchique, le segment de clientèle/département, la langue, la région et l'ancienneté. Cela permet de faire une comparaison directe entre les deux années.

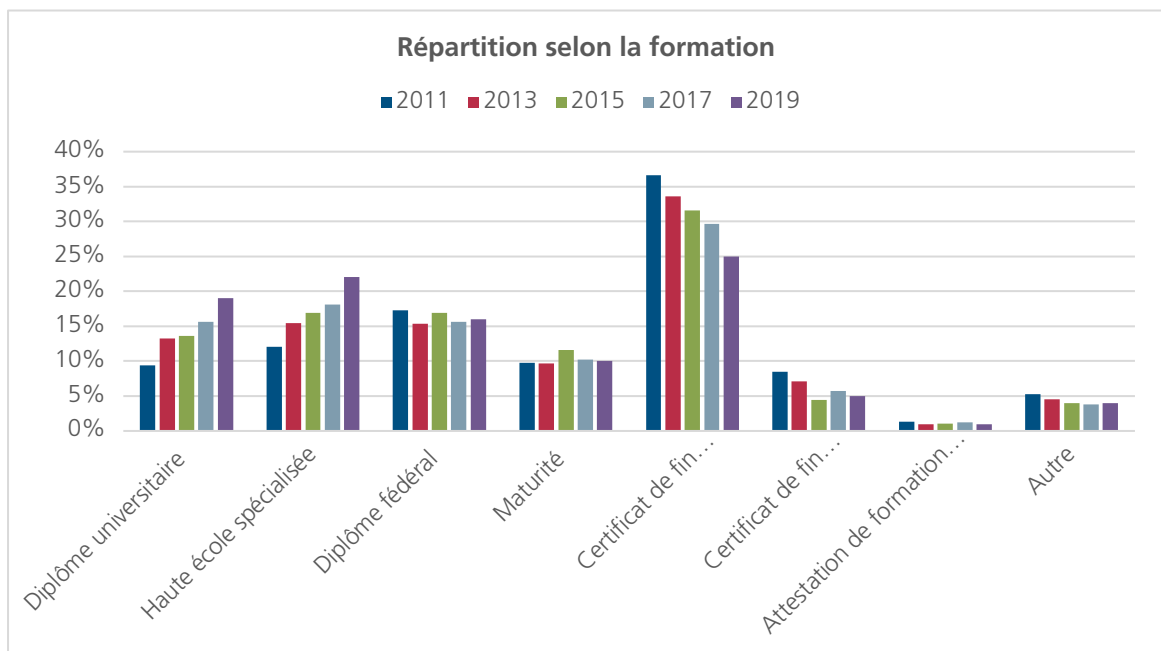
Parmi les personnes interrogées, 40% sont des femmes et 60% des hommes. Elles sont réparties de manière équivalente entre les groupes d'âge 20-29 ans, 30-39 ans, 40-49 ans et 50-59 ans. 2% ont moins de 20 ans et 5% sont déjà à la retraite. Puisqu'ils ne sont plus en activité, les retraités ont été exclus du calcul et de l'analyse des résultats.

Des données analogues figurent dans le monitorat de l'Organisation patronale des banques. Selon l'association des employeurs, 63% des employés sont des hommes et 37% des femmes. Les groupes d'âge sont les suivants : 15-22 ans (13%), 25-34 ans (25%), 35-44 ans (26%), 45-54 ans (24%), 55-64 ans 12%.²

En regardant le niveau de formation des participants, le résultat est contrasté. Comme en 2017, la majorité des participant.e.s est titulaire d'un diplôme d'une haute école universitaire (19%) ou professionnelle (22%). 25% dispose d'une formation commerciale aboutie, 16% d'un certificat professionnel fédéral, tandis que 15% des participants.e.s a porté à son terme une autre formation ou dispose d'une maturité.

² Arbeitgeber Banken, Bankenmonitor: <https://www.arbeitgeber-banken.ch/bankenmonitor/struktur-der-bankangestellten>

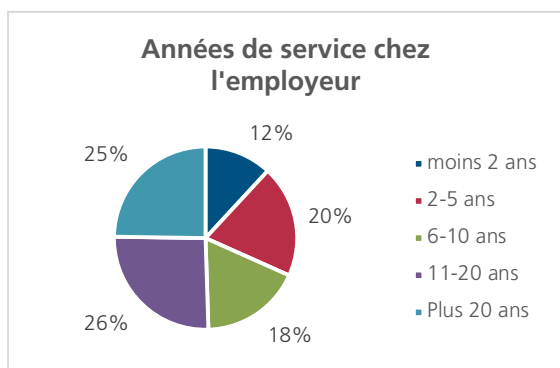
Depuis 2011, le nombre des personnes disposant d'un diplôme supérieur ou spécialisé est en augmentation constante par rapport aux personnes ayant une formation commerciale. En 2011, 37% (-12% en 2011) des participants à l'enquête avait une formation commerciale et seulement 9% (+10% depuis 2011) une formation supérieure ; 12% (+10% depuis 2011) une formation spécialisée. Cette évolution est un phénomène qui peut être observé à tous les niveaux et pour les deux sexes.



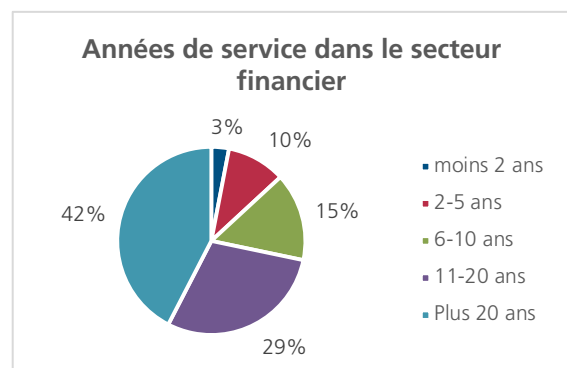
Graphique 1 : Répartition selon la formation

2.2 Situation professionnelle

Parmi les personnes interrogées, 71% (2017 : 68%) sont actives depuis plus de 10 ans dans le secteur financier et 51% (2017 : 46%) travaillent depuis plus de 10 ans auprès du même employeur. Une grande partie des participants est donc composée de collaborateurs de longue date. Les personnes restantes sont réparties de manière égale entre : travaillant depuis moins de 2, 2-5 ou 6-10 ans auprès du même employeur. 10% sont actives dans le secteur financier depuis 2-5 ans et 15% depuis 6-10 ans. Seuls 3% y travaillent depuis moins de 2 ans.



Graphique 2 : Années de service chez l'employeur

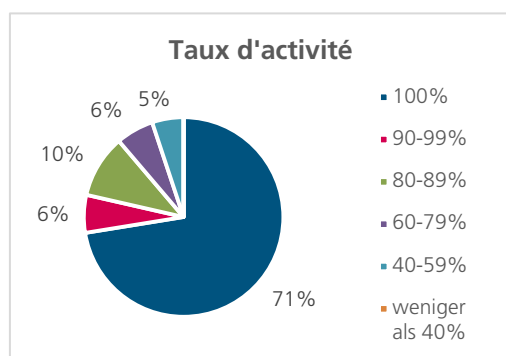


Graphique 3 : Années de service dans le secteur financier

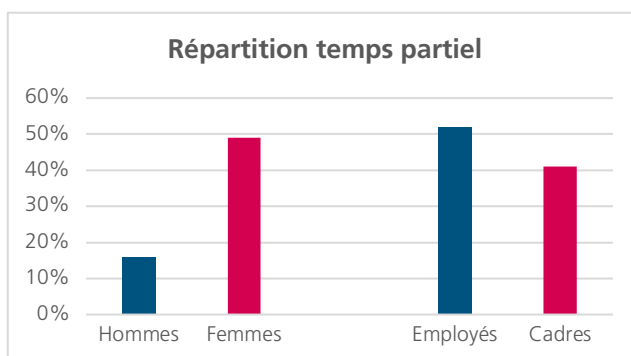
Les participant.e.s à l'enquête représentent une vaste palette de départements/segments de clientèle. La plus grande partie est composée de personnes actives dans le Retail Banking (22%). Ce domaine d'activité est suivi par le Wealth Management (16%) et le Backoffice (14%). Les autres départements - Corporate Clients, Investment Banking, Credit Management, Risk Management, Informatique, Développement de produits et Corporate Center, Services, Fonctions d'état-major - représentent entre 3% et 12%

Comme cela a déjà été observé dans les enquêtes précédentes, les employé.e.s de niveau « collaborateur » (39%) et les cadres (mandataires, fondés de pouvoir, ...) (48%) ont encore une fois dominé le sondage cette année. Les directeur.trices ou les cadres supérieur.e.s et les apprenti.e.s représentent respectivement 12% et 1%.

Trois-quarts des personnes interrogées travaillent à plein-temps. Le quart restant se répartit en proportions équivalentes entre les taux d'activité de 40%-, 60%- ou 80%-. Depuis 2017 est constatée une petite diminution des plein-temps en faveur du 80%. La répartition par sexe montre que beaucoup plus de femmes travaillent à temps partiel. Seulement 51% des femmes interrogées travaille à plein-temps. Parmi les hommes, cette proportion est de 84%. Les employé.e.s de niveau « collaborateur » sont plus nombreux (52%) à travailler à temps partiel que les cadres (41%) ou les membres de la direction (7%).



Graphique 4 : Taux d'activité



Graphique 5 : Répartition temps partiel

La dernière catégorisation est représentée par les différents groupes du secteur financier. Deux tiers des personnes travaillent dans une grande banque (24%) ou une banque cantonale (44%). Les personnes restantes sont réparties entre les groupes Raiffeisen (5%), banques régionales (7%), banques privées (12%), banques étrangères (2%) et Fintech (1%). Les banques cantonales sont donc clairement surreprésentées. Pour 2017, la Banque nationale suisse a indiqué que 18.5% des salariés du secteur financier travaillent pour une banque cantonale et 28% pour une grande banque.

2.3 Géographie

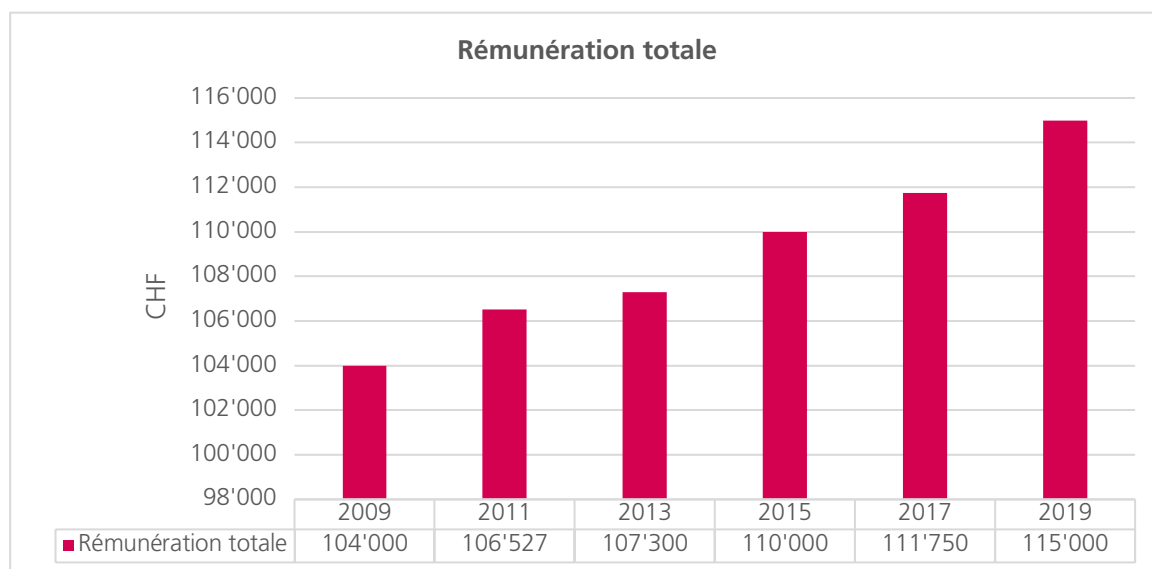
Ont participé à l'enquête les représentants des trois régions linguistiques. La Suisse alémanique est toutefois surreprésentée. Au-delà des régions linguistiques, les deux plus grandes places financières suisses (Zurich et Genève) ont été prises en considération séparément. Elles occupent aussi une place prépondérante dans les régions linguistiques. Il en ressort le tableau suivant : Zurich représente 35%

et le reste de la Suisse alémanique 46%, Genève 8% et le reste de la Suisse romande 6%. Le Tessin représente 6%.

3. Vue d'ensemble de la rémunération totale

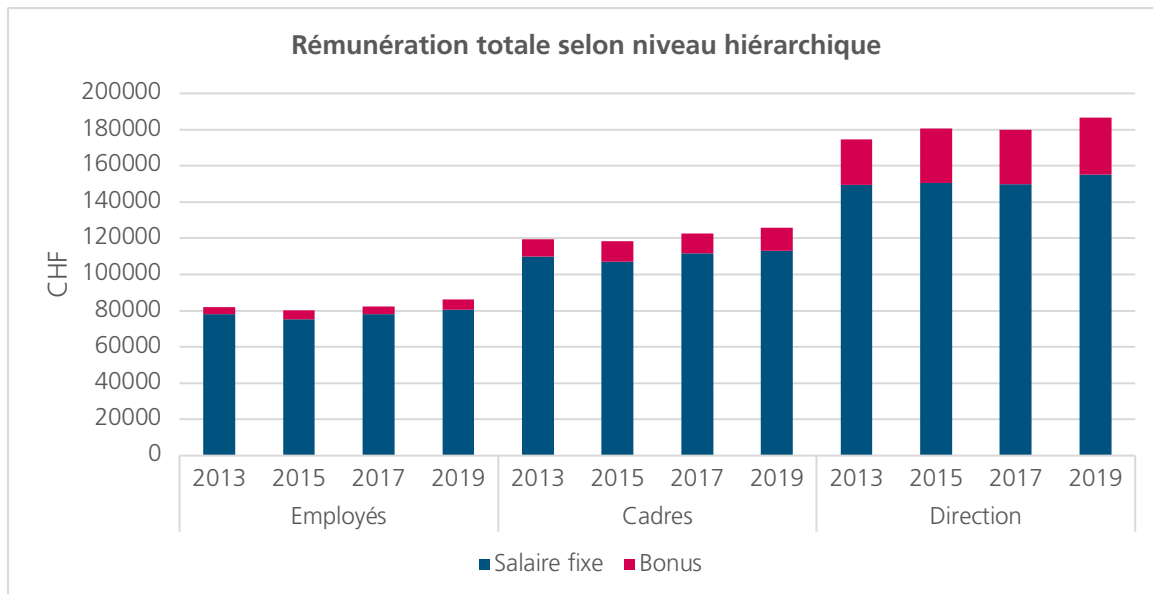
L'évolution de la rémunération totale comprend à la fois le salaire fixe et le bonus. À ce stade, seul un bref aperçu doit être donné. Une analyse plus détaillée est fournie dans les deux chapitres suivants sur le salaire fixe et les primes.

En regardant la rémunération totale depuis l'enquête sur les salaires de 2009 jusqu'à l'enquête sur les salaires de 2019, on peut voir une nette tendance à la hausse. Ces dernières années, la rétribution totale a constamment augmenté. Entre 2017 et 2019 les bonus et les salaires fixes ont progressé en moyenne de CHF 3'250. Cette évolution peut être observée indépendamment du niveau hiérarchique, des régions et groupes bancaires. Par rapport aux niveaux hiérarchiques, il est par exemple possible de dire que depuis 2017 la rémunération totale a augmenté, tandis que lors des huit années précédentes tous les niveaux avaient subi un mouvement de vague.



Graphique 6 : Rémunération totale

La comparaison de la rémunération totale des femmes et des hommes montre que même dans le secteur financier, l'égalité des salaires est loin d'être réalisée. À tous les niveaux de la hiérarchie, il existe une nette différence entre les sexes, qui a encore augmenté de manière significative entre 2017 et 2019. Il y a eu des changements négatifs à la fois dans le salaire fixe et dans le bonus (voir 6. Disparité salariale entre hommes et femmes).



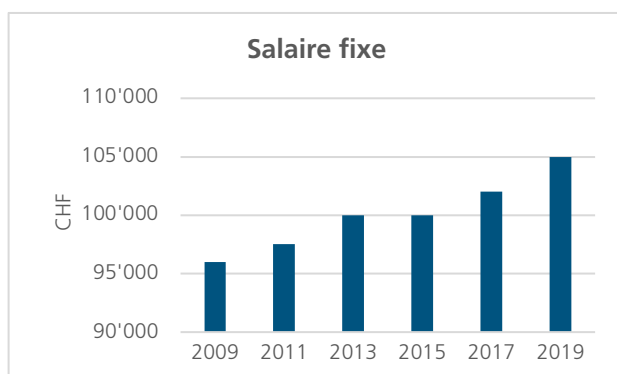
Graphique 7 : Rémunération totale selon niveau hiérarchique

Chez les collaborateurs.trices, la rémunération totale a progressé de 7.5% depuis 2015. Les rétributions des personnes avec fonction de cadre ont subi en 2015 un léger recul, qui a été comblé les années suivantes. En 2017, les membres de la direction ont dû faire face à un léger fléchissement salarial, qui a été plus que compensé en 2019 avec une forte progression, portant la rémunération totale de cette catégorie au niveau record de CHF 186'879 (+3.7%).

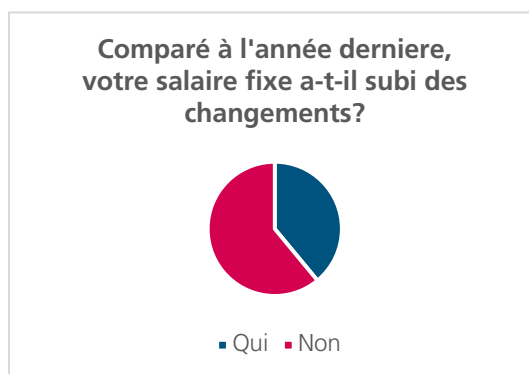
4. Salaires fixes

En 2019, les salaires fixes ont sensiblement augmenté. Depuis 2017, le salaire médian a passé de CHF 3'000 à CHF 105'000, soit une progression de 2.9%. L'Office fédéral de la statistique (OFS) a enregistré une tendance similaire pour la même période. Selon le OFS, les salaires nominaux de la branche « Activités des services financiers, activités auxiliaires de services financiers et d'assurance » ont augmenté de 1.5%. Cette progression coïncide avec la tendance observée lors de l'enquête sur les salaires 2019. Avec un renchérissement 2018 de 0.9%, les salaires réels n'ont augmenté que de 0.6%.³ La forte progression des salaires par rapport à 2017 s'explique par le fait que la participation des différents groupes bancaires a changé. Cela ajoute à l'effet de la hausse.

Tous les niveaux hiérarchiques ont profité de cette embellie. Les collaborateurs ont bénéficié d'une augmentation du salaire fixe de CHF 2'600, les cadres de CHF 1'500, alors que la rétribution fixe des membres de la direction est passée de CHF 150'000 à CHF 155'000. Malgré cette répartition, à première vue uniforme, 61% des participants à l'enquête ont indiqué que leur salaire fixe n'avait pas changé cette dernière année. Seulement 40% des employé.e.s ont bénéficié d'une augmentation de salaire en 2019



Graphique 8 : Salaire fixe



Graphique 9 : Votre salaire fixe a-t-il subi des changements ?

4.1 Dans quelles classes salariales se sont produites les modifications

Depuis 2017 est observée une tendance réjouissante : les salaires modestes sont moins répandus. La part des personnes des catégories salariales de 50'000 à 60'000 CHF et de 60'000 à 70'000 CHF a diminué de 0.8%, respectivement de 1.4%. Des progressions dans les mêmes proportions ont été observées dans les autres classes salariales.

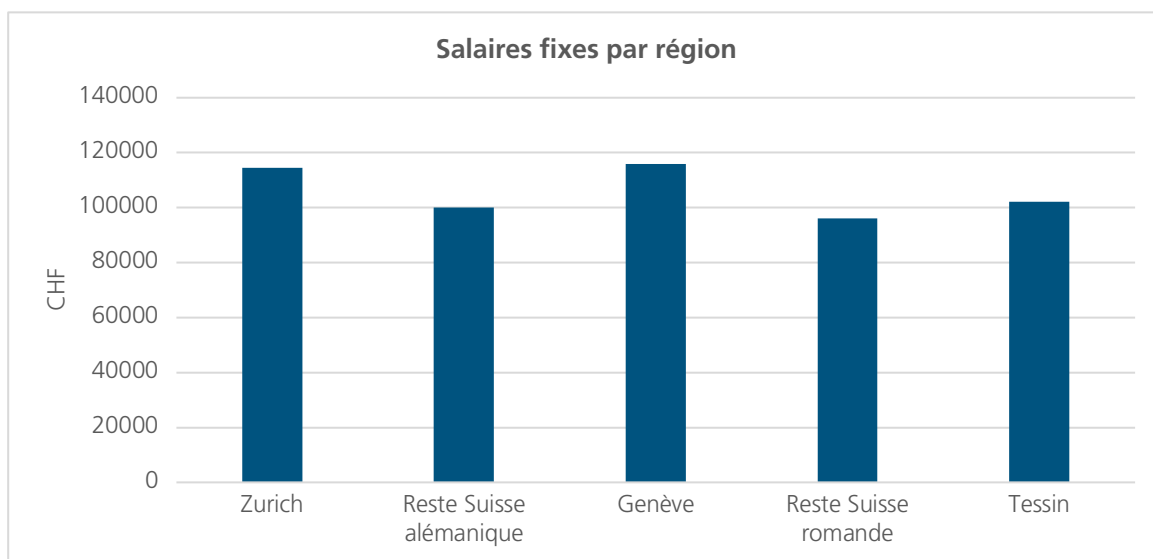
Qui profite toutefois concrètement de la hausse de salaire ? La répartition des bénéficiaires ne dépend pas du niveau hiérarchique et est perceptible dans les différentes catégories salariales. Aucune en particulier ne ressort de la comparaison générale. Ce qui signifie que les augmentations de salaire ont été accordées à titre individuel dans toutes les catégories de salaire.

Cette tendance réjouissante est toutefois assombrie par le constat qu'une proportion élevée de salariés - 61% - n'a pas bénéficié d'une hausse de sa rémunération. Ce qui est problématique, car la bonne marche des affaires est le fruit de l'engagement de tous les collaborateurs.

³ OFS, Communiqué de presse 30.04.2019, Progression des salaires nominaux de 0,5% en 2018, baisse des salaires réels de - 0.4%.

4.2 Tendances régionales

En observant la distribution géographique des salaires fixes, l'on constate des changements significatifs ces dernières années. Les salaires dans le canton de Zurich sont restés stables à un niveau élevé. Dans le reste de la Suisse alémanique, en revanche, les salaires fixes ont sensiblement augmenté, avec une hausse de plus de 5% à CHF 100'000. Une tendance similaire est observée en Suisse romande. Dans le canton de Genève, les rétributions ont reculé à CHF 116'000. Le canton de Genève continue toutefois à occuper la première place du classement. Dans le reste de la Suisse francophone a été signalée une hausse significative. En comparaison avec la Suisse alémanique, en Suisse romande la progression a même été supérieure (10%). Ce fait s'explique par la surreprésentation en Suisse romande (à l'exception de Genève) de personnes travaillant à UBS et par une participation moindre à l'enquête de collaborateurs.trices des banques cantonales. La tendance est à la hausse aussi au Tessin : alors qu'en 2015 y a été relevé un salaire médian de CHF 96'250, en 2019 il a grimpé à CHF 102'213. On peut affirmer que les salaires fixes sur les deux principales places financières suisses sont restés stables, alors qu'ils ont sensiblement augmenté dans les régions périphériques.

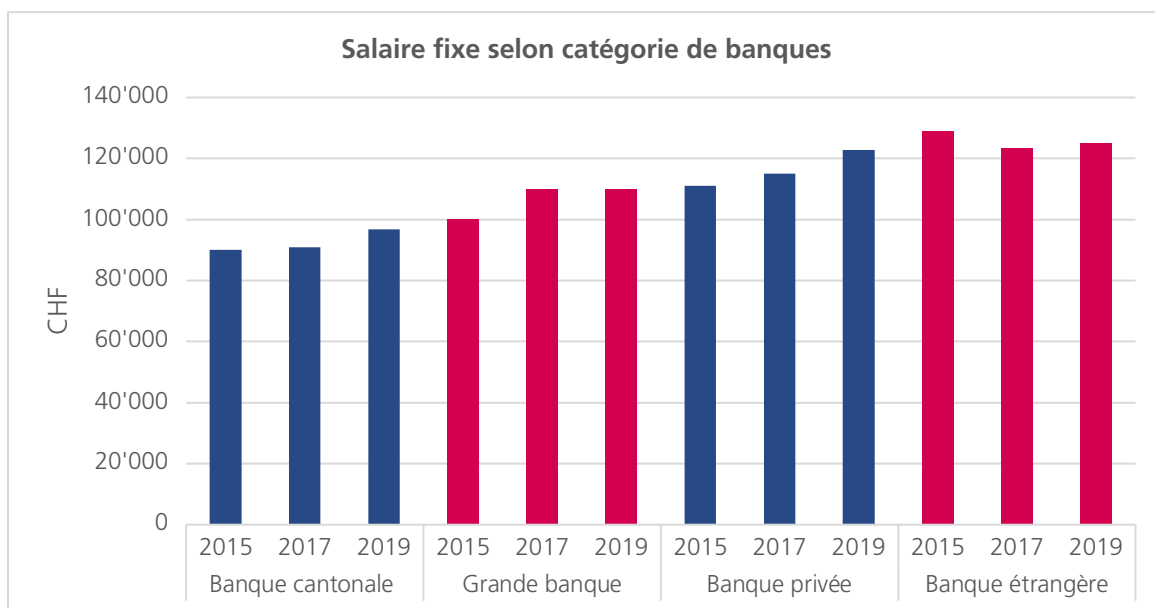


Graphique 10 : Salaires fixes par région

4.3 Salaires élevés dans les banques privées et étrangères ; stagnation dans les grandes banques

En 2017, les salaires dans les grandes banques et les banques privées avaient fortement augmenté, avec des progressions allant jusqu'à 10%. Ce développement se poursuit en 2019 pour les banques privées, où l'on a constaté une hausse du salaire fixe de 6.7% à CHF 122'750. Les banques privées et les banques étrangères restent à un niveau élevé. Alors que ces dernières années, les banques étrangères avaient subi une alternance de hausses et de baisses, le salaire fixe s'y est stabilisé à CHF 125'000. Dans les grandes banques, le salaire fixe s'est stabilisé à un niveau élevé de CHF 110 000 depuis 2017. Dans les années qui ont précédé les augmentations de salaire y avaient été constantes.

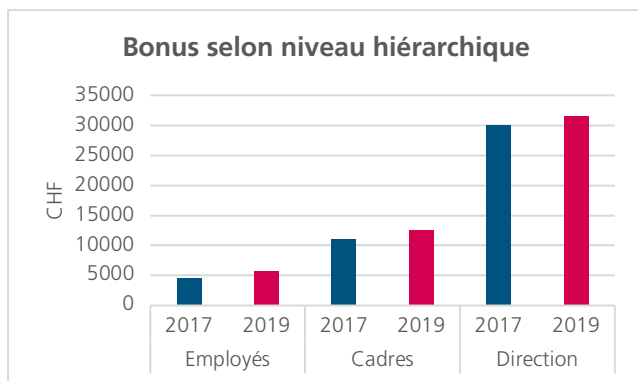
Dans les banques cantonales, l'enquête révèle une augmentation inhabituelle des rétributions fixes en 2019. Entre 2013 et 2017 les salaires étaient restés stables à environ CHF 90'000. En 2019, le salaire fixe dans les banques cantonales a progressé de CHF 6'800. Cette grande différence peut être expliquée par la participation en hausse de la Banque cantonale de Zurich ZKB, dont les rémunérations sont supérieures à celles versées par les autres banques cantonales.



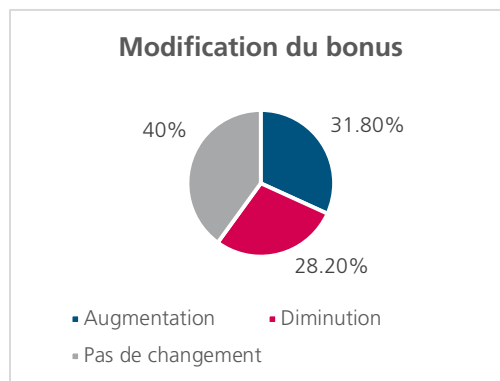
Graphique 11 : Salaire fixe selon catégorie de banque

5. Bonus

En moyenne, les bonus octroyés ont légèrement augmenté en 2019. Cependant, la médiane n'a pas changé. L'augmentation des bonus est donc répartie entre les différents niveaux. Cela se voit dans l'évaluation selon les niveaux hiérarchiques. A tous les niveaux, le bonus augmente entre CHF 1'200 et CHF 1'500. 60% des participant.e.s indique que leur prime a subi des modifications depuis 2017. Pour presque exactement une moitié, ces modifications consistent en des réductions, alors que la moitié restante est représentée par des hausses. Etonnamment, dans chaque catégorie, 20% des sondé.e.s ont indiqué que leur bonus a été augmenté de plus de 20%, ou réduit dans la même proportion. Cela démontre que les bonus sont octroyés de manière très individuelle. In fine, il y a plus de bonus qui ont été augmentés (31.8%) que diminués (28.2%).



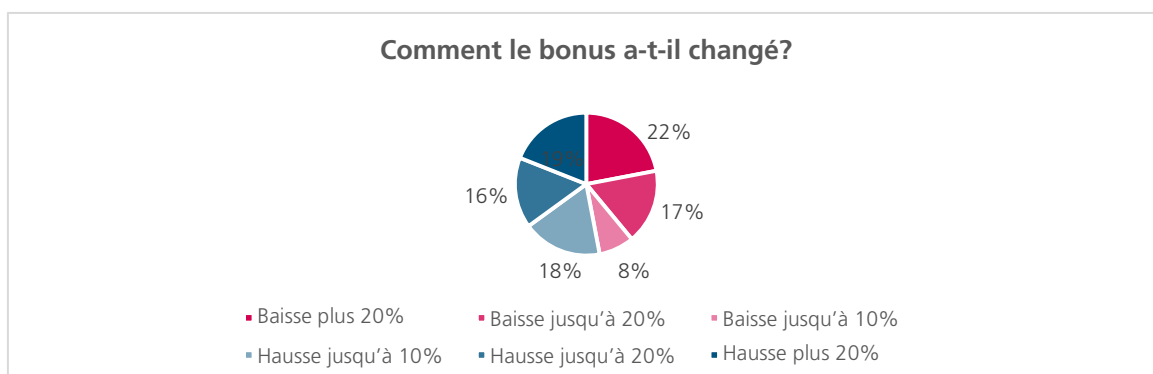
Graphique 13 : Bonus selon niveau hiérarchique



Graphique 12 : Modification du bonus

5.1 Bonus imprévisible

De manière générale, il est possible d'affirmer que, comparé à 2017, le bonus moyen a légèrement augmenté. Cependant, sa répartition reste problématique. Par rapport à 2017, il y a plus de personnes qui ont obtenu un bonus de plus de CHF 2'000. En ce qui concerne la modification du bonus, on peut également affirmer que, contrairement aux salaires fixes, une majorité des sondé.e.s indique un changement. La moitié environ de ces personnes a vu son bonus diminuer. Dans certains cas, les réductions ont été massives. 22% a indiqué une baisse de plus de 20%. Le même constat peut être fait en ce qui concerne les hausses. Cela démontre à quel point les bonus sont imprévisibles et à quel point ils peuvent changer en peu de temps. La conséquence en est que le bonus ne peut pas être planifié, ce qui est particulièrement problématique pour les personnes ayant des salaires plus bas. Tout aussi problématique est le fait que l'attribution des bonus est souvent incomprise, ce qui génère de l'insatisfaction par rapport au bonus obtenu. 40% des personnes interrogées est encore insatisfaite de sa gratification.

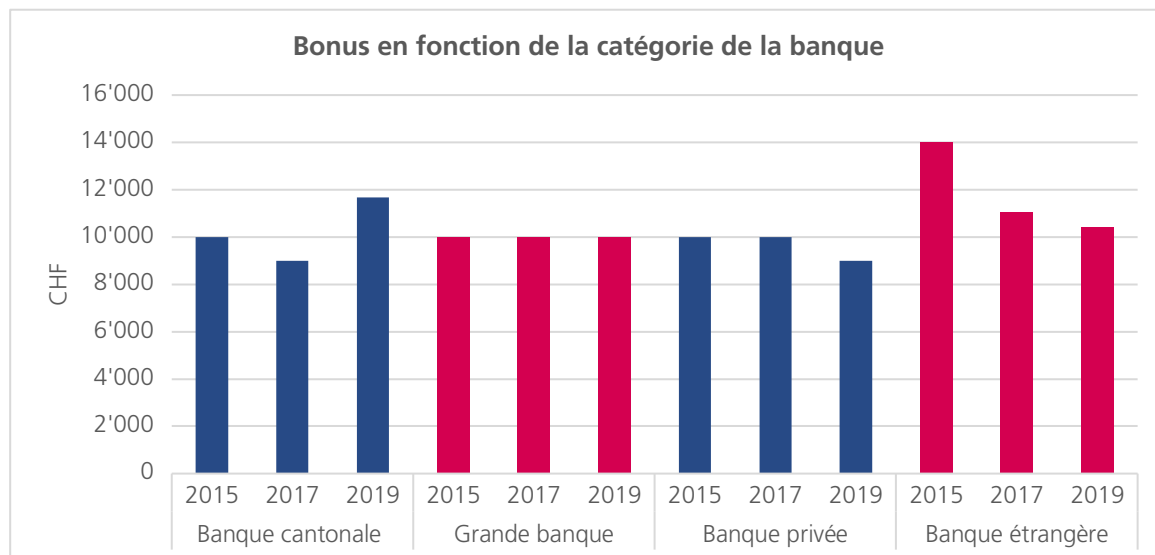


5.2 Bonus en fonction de la catégorie de la banque

Graphique 14 : Comment le bonus a-t-il changé ? Les montants sont restés stables depuis 2015. Ils correspondent au niveau mé-
diocre de la catégorie. Toujours par
rapport à 2017, les gratifications versées par les banques privées diminuent même de 1'000 CHF en
2019.

Depuis 2015, dans les banques étrangères les montants sont en baisse. Le recul est perceptible dans
presque toutes les catégories de primes mais il est particulièrement sensible en ce qui concerne les
bonus élevés. Une légère hausse est observée uniquement dans les catégories inférieures à 2'000
CHF et dans celle allant de 10'000 à 30'000 CHF.

Comme pour les rémunérations fixes, dans les banques cantonales les gratifications ont augmenté
massivement, dans la proportion d'environ un tiers. Ici aussi, le phénomène s'explique par la plus
forte participation de la ZKB.

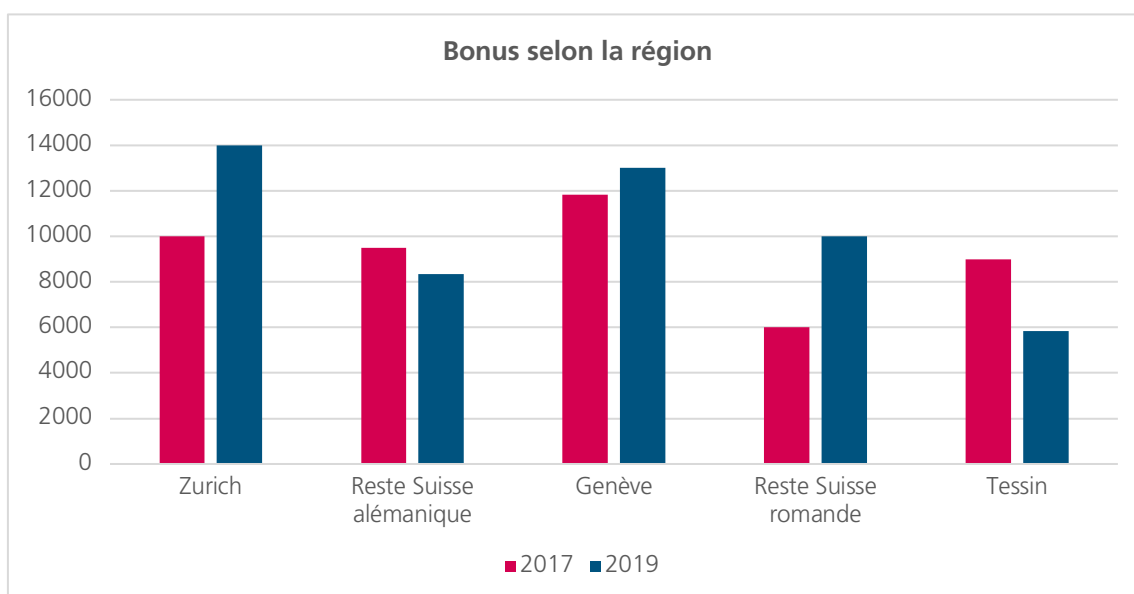


Graphique 15 : Bonus selon catégorie de la banque

5.3 Les bonus augmentent dans les deux grandes places financières

Vu sous l'angle régional, le tableau est inversé par rapport à celui des salaires fixes. Dans les grandes
places financières, les bonus augmentent alors qu'ils reculent en périphérie. A Zurich, les primes va-
rient entre 10'000 et 14'000 CHF. Dans le reste de la Suisse alémanique est signalé un recul d'envi-
ron 1'000 CHF. Jusqu'ici champion régional des bonus, Genève a été supplanté par Zurich. Malgré
tout on observe à Genève une hausse d'environ 1'200 CHF. Avec 5'834 CHF, au Tessin les primes ont
atteint un nouveau plancher. Cela correspond à une baisse d'environ un tiers depuis 2017. Au Tessin,
les bonus tombent même sous le niveau de 2013 (CHF 6'000).

Dans ce contexte, le reste de la Suisse romande fait figure de cas particulier : y est signalée une augmentation énorme des bonus (+ CHF 4'000). Cette hausse peut être expliquée par la non-participation à l'enquête de la Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN). En 2017, la BCN avait versé un bonus plutôt modeste, ce qui a tiré la moyenne régionale vers le bas.

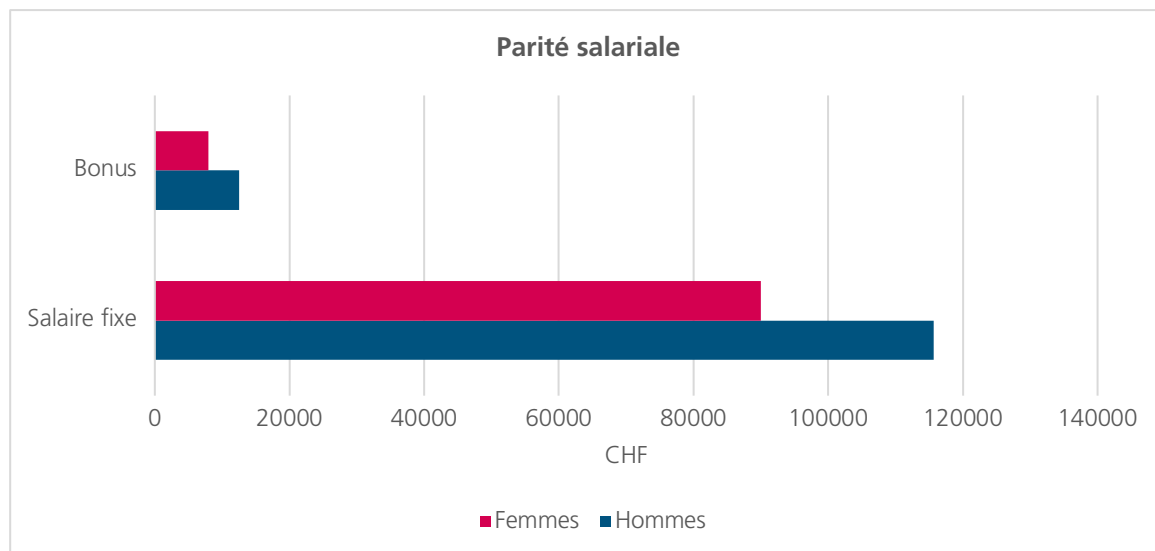


Graphique 16 : Bonus selon la région

6. Parité des salaires entre hommes et femmes

Dans ce chapitre sont comparés les salaires et les primes des hommes et des femmes, avec une attention particulière pour les différences d'âge et de niveau hiérarchique. L'enquête salariale ne permet pas de démontrer scientifiquement des discriminations salariales mais il est possible de reconnaître des tendances claires qui coïncident avec celles d'autres enquêtes.

L'enquête des salaires 2019 montre de grandes différences entre hommes et femmes, aussi bien en ce qui concerne les rémunérations fixes que le versement de bonus. Les différences de salaire fixe atteignent en moyenne 22.2% (2017 : 20.7%) et pour les gratifications elles représentent même 36% (2017 : 30.8%).



Graphique 17 : Parité salariale

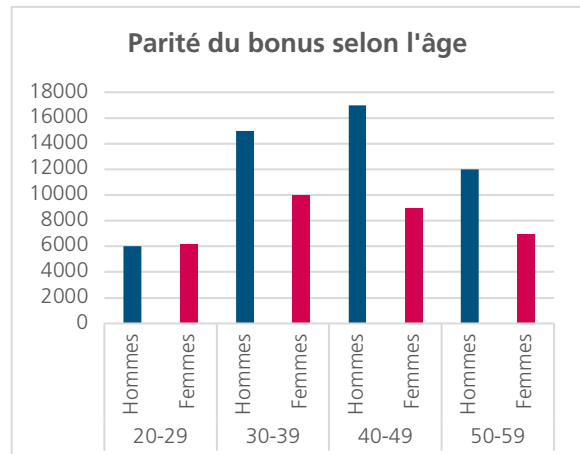
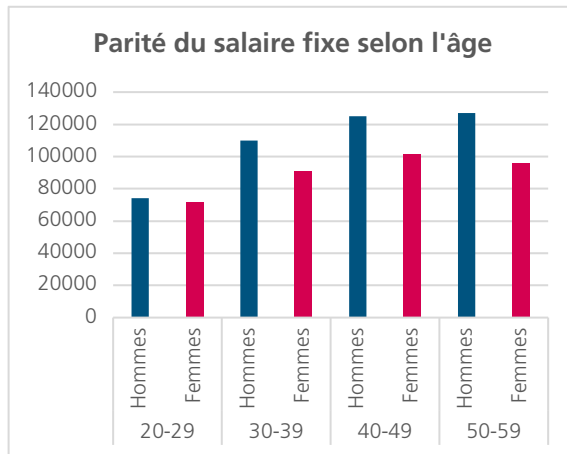
Dans son rapport « Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann » - disponible uniquement en allemand – l'Office fédéral de la statistique observe des évolutions analogues à celles constatées par l'enquête sur les salaires 2019 de l'ASEB. L'OSF écrit que le niveau d'instruction des jeunes femmes a atteint celui des hommes et dépasse parfois même celui des hommes. Selon l'OFS, dans le secteur privé la différence salariale moyenne entre hommes et femmes représente 19.6% dont 42% peut être expliqué par le niveau de formation, le nombre d'années de service et l'exercice d'une fonction dirigeante. Dans la branche des services financiers, selon l'OFS la différence salariale atteint 30.1%.⁴ Celle mesurée par l'enquête sur les salaires 2019 de l'ASEB est de 23.6%.

6.1 La discrimination augmente avec l'âge

Les disparités entre hommes et femmes augmentent avec l'âge. Parmi les collaborateurs entre 20 et 29 ans, la différence de salaire atteint déjà 2'050 CHF. Entre 30 et 39 ans elle grimpe à 19'000 CHF, entre 40 et 49 ans à 23'456 CHF et entre 50 et 59 ans elle atteint même 31'284 CHF. La situation est similaire en ce qui concerne les bonus. Il n'y a toujours pas de différence entre les nouveaux venus et

⁴ BFS, Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, Stand und Entwicklung, 2019.

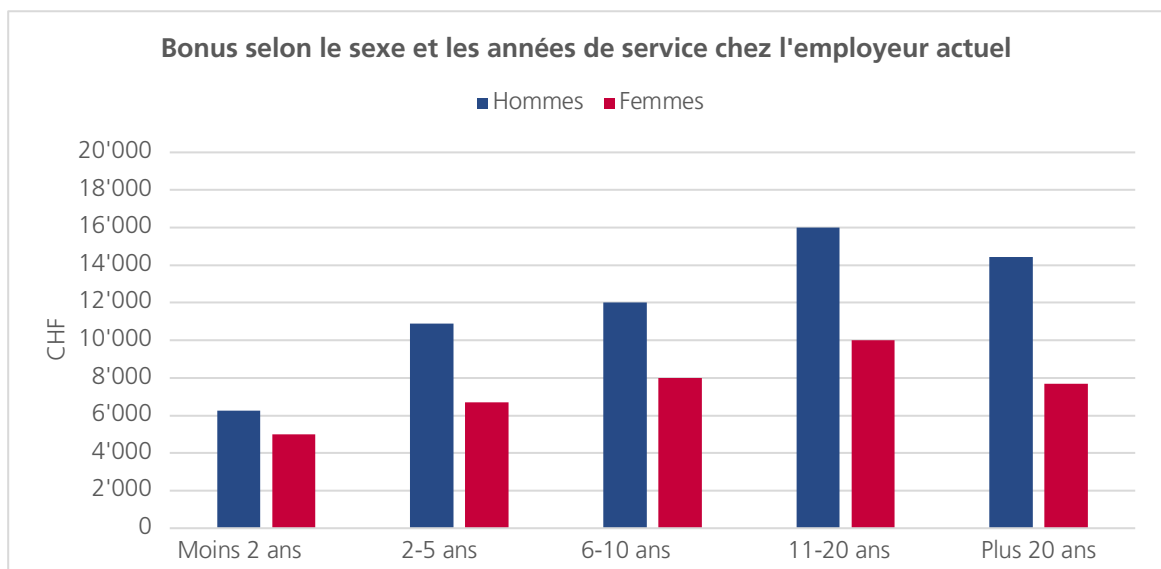
les nouvelles employées femmes. En revanche, les disparités se font jour avec l'augmentation de l'âge. Dans la catégorie d'âge 40-50 ans la différence bondit à 8'000 CHF. Entre 50 et 60 ans le décalage fléchit un peu ; non pas parce que les femmes perçoivent des primes plus élevées mais parce que celles des hommes reculent.

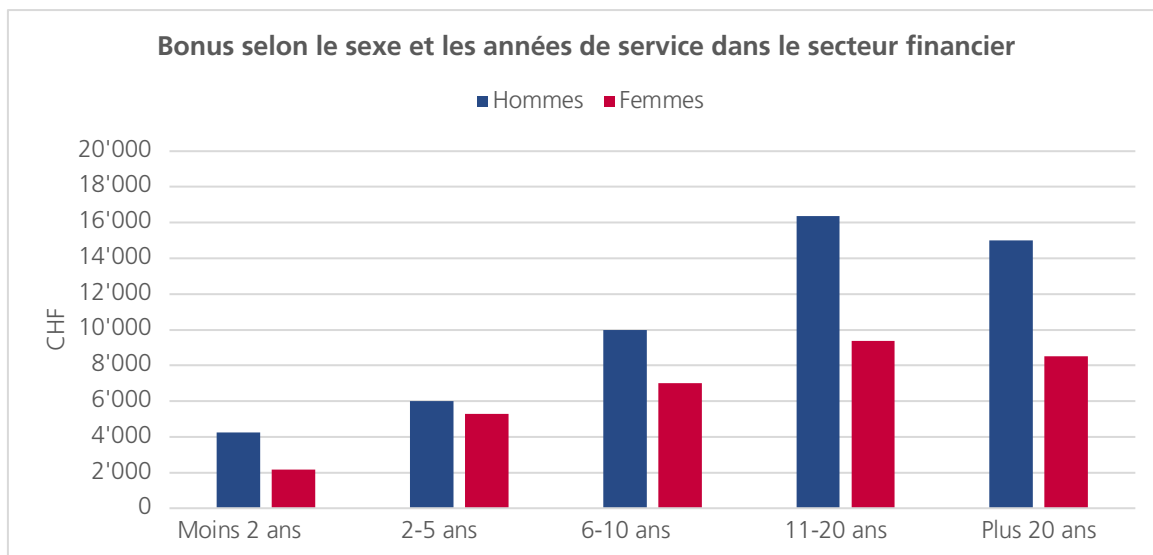


Graphique 18 : Parité du salaire fixe selon l'âge

Graphique 19 : Parité du bonus selon l'âge

Ce n'est pas seulement l'âge qui a un effet négatif sur la parité salariale. Ont aussi une importance décisive les années d'ancienneté dans la branche financière et celles travaillées auprès du même employeur. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne les bonus. Les hommes qui ont travaillé plus de 20 ans auprès du même employeur perçoivent un bonus supérieur de presque 40% à celui qui est versé aux femmes avec la même expérience. Des différences analogues sont observées chez les personnes avec plus de 10 années d'activité chez le même employeur ou celles qui ont une expérience de même durée dans le secteur financier. Si les femmes et les hommes avec une expérience croissante perçoivent des bonus supérieurs, les hommes sont toutefois avantagés. Globalement, les femmes reçoivent une partie seulement des gratifications accordées à leurs collègues masculins. Cela est particulièrement choquant quand les hommes et les femmes ont accumulé le même nombre d'années de service. Cette constatation prive de pertinence l'argument selon lequel les femmes travaillent moins longtemps auprès du même employeur, car elles interrompent leur activité après une grossesse.

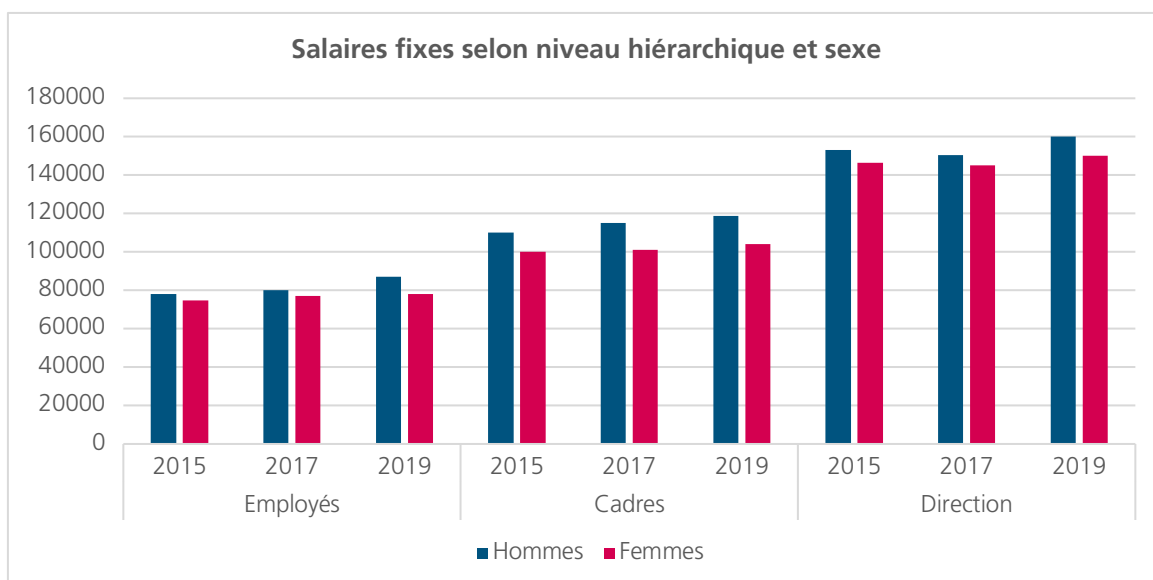




Graphique 21 : Bonus selon le sexe et les années de service dans le secteur financier

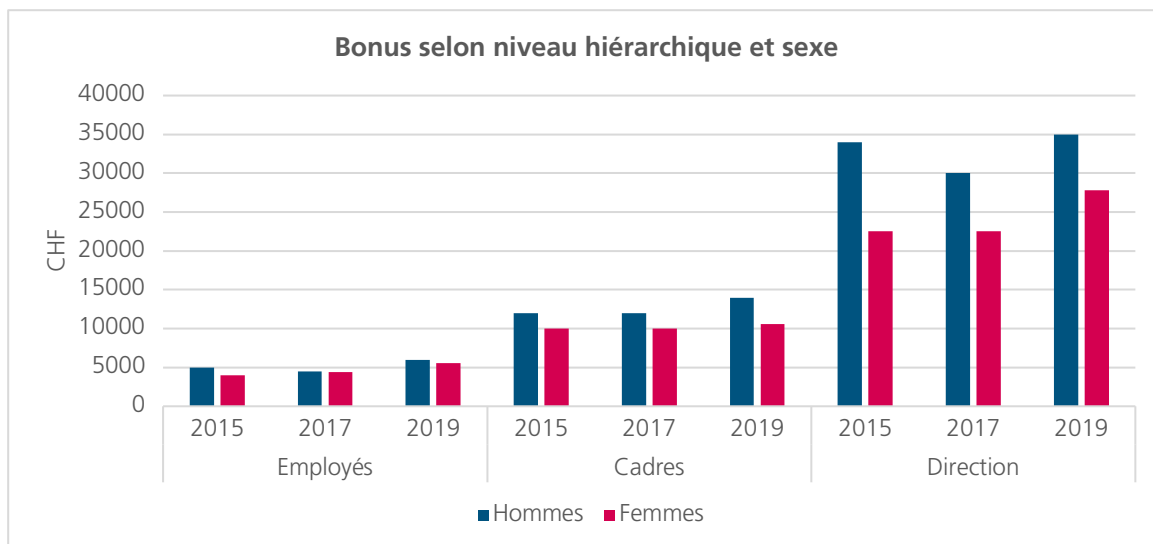
6.2 Salaires fixes : un inversement de tendance regrettable

En 2017 avait été observée une diminution de l'écart salarial entre hommes et femmes. Malheureusement, ce recul n'est pas devenu une tendance à long terme. Comme déjà indiqué, en 2019 les différences se sont clairement accrues, aussi bien en ce qui concerne les salaires fixes que les bonus. Au niveau des salaires fixes, les changements ont même été dramatiques. Bien que les salaires fixes des hommes et des femmes atteignent leurs plus hauts niveaux, les écarts entre les sexes ont considérablement augmenté. A l'échelon « collaborateur », les hommes perçoivent une hausse de salaire de 7'000 CHF, alors que les femmes doivent se contenter de 1'000 CHF. La même tendance est perceptible aux niveaux hiérarchiques supérieurs. Depuis 2015 les salaires fixes masculins ont bondi de 110'000 CHF à 118'875 CHF, tandis que ceux des femmes ont passé de 100'000 CHF à 104'000 CHF. Les hommes ont donc bénéficié d'augmentations de salaire supérieures de plus de 50% par rapport aux femmes. La situation est identique au niveau de la direction : depuis 2017, l'écart a doublé, passant de 5'000 CHF à 10'000 francs.



Graphique 22 : Salaires fixes selon niveau hiérarchique et sexe

Dans le domaine des bonus, les écarts sont encore plus significatifs que ceux constatés pour les salaires fixes. Au niveau de la direction, la différence entre hommes et femmes atteint 20.6% (CHF 7'222) et au niveau des cadres 24.2% (CHF 3'389). Pour les employé.e.s de niveau « collaborateur », les différences ne sont pas très élevées : 7,4%, soit 444 CHF, mais elles sont toujours perceptibles. Ces valeurs se sont fortement dégradées depuis 2017. Au niveau « collaborateur » la différence en bonus a plus que triplé. La situation est similaire au niveau de la direction et des cadres, où les différences ont augmenté d'un tiers chacune.



Graphique 23 : Bonus selon niveau hiérarchique

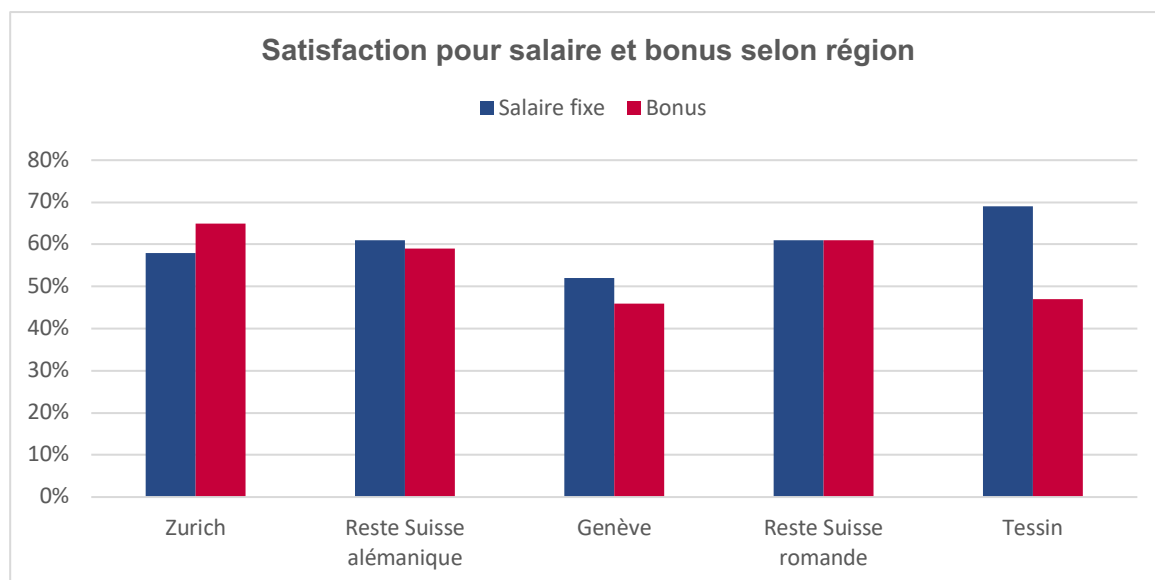
Comme par le passé, les cadres ont recours à l'instrument salarial peu transparent du « bonus », qui désavantage les femmes. Si les gratifications ont augmenté pour les deux sexes, les hommes en profitent toutefois de manière disproportionnée. Les différences entre hommes et femmes traversent toutes les catégories, ce qui démontre que les femmes touchent une rétribution globalement inférieure à celle des collègues masculins.

7. Satisfaction

Une grande partie des personnes interrogées s'estime satisfaite du salaire fixe et du bonus perçus : les réponses « satisfait » ou « très satisfait » représentent globalement 60%. Des valeurs aussi élevées ont déjà été constatées en 2017. L'indice de satisfaction est resté identique en ce qui concerne la rémunération fixe, alors qu'il a même augmenté pour le bonus. Cependant, une corrélation directe entre l'évolution des revenus et la satisfaction des employés ne peut être établie.

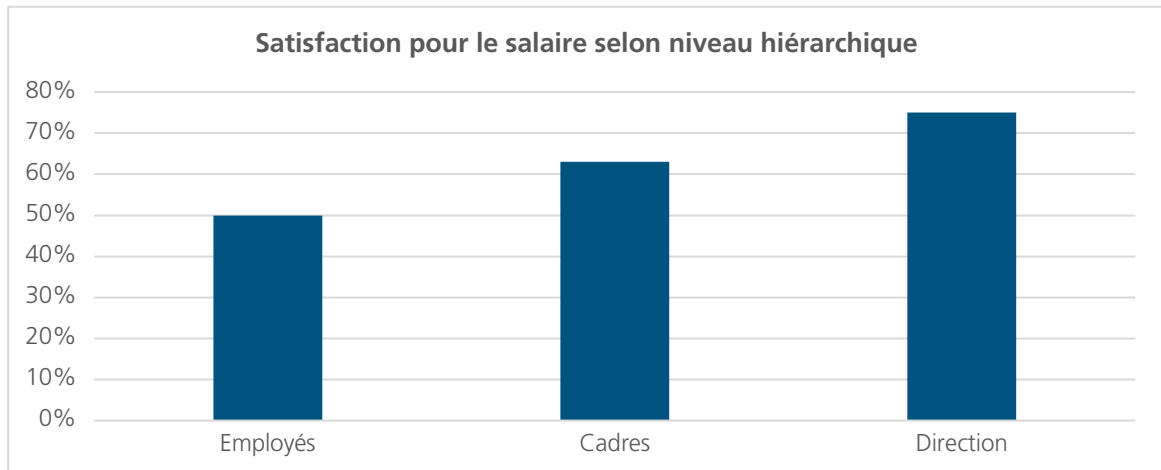
7.1 Qui est content de sa rémunération ?

Des différences sont observées en comparant les régions entre elles. Les employés de Suisse alémanique (salaire fixe : 61%, bonus : 59%) – canton Zurich (salaire fixe : 58%, bonus 65%) compris – et ceux de Suisse romande (salaire fixe : 61%, bonus 61%) sont satisfaits de leur rétribution. Les deux groupes représentent à eux seuls la majeure partie des personnes interrogées. Les Tessinois sont les plus satisfaits (69%). Mais c'est dans ce canton, en revanche, que le mécontentement est le plus élevé en ce qui concerne le bonus (47%). Ce mécontentement est peu surprenant, car les primes payées au Tessin ont atteint un nouveau plancher. Les Genevois sont encore une fois les plus insatisfaits de leurs rémunérations. Seuls 52% trouvent leur salaire fixe adéquat ; ce taux descend même à 46% en ce qui concerne le bonus. La satisfaction de ceux – les banques cantonales - qui étaient jusqu'ici les champions dans ce domaine a considérablement baissé ces deux dernières années et s'approche désormais de celles des autres catégories d'institutions financières.



Graphique 24 : Satisfaction pour salaire et bonus selon région

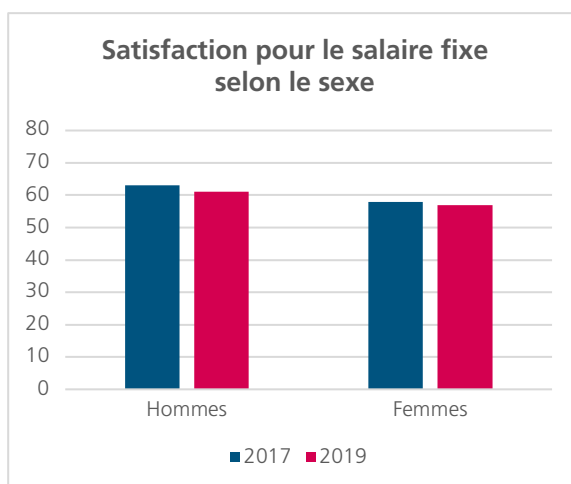
Si l'on compare les niveaux hiérarchiques, on constate que la satisfaction par rapport au salaire perçu est plus grande dans les échelons supérieurs. Tandis que 50% seulement des collaborateurs étaient satisfaits du salaire, parmi les cadres ce pourcentage grimpe à 62.9% et parmi les membres de la direction à 75.2%.



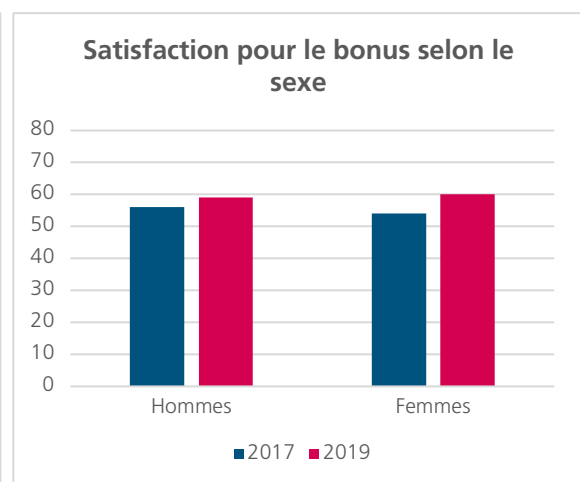
Graphique 25 : Satisfaction pour le salaire selon niveau hiérarchique

La comparaison avec les autres catégories d'institutions financières ne donne pas une image claire. Les différences sont très grandes. Les employés des banques privées (64%) sont les plus satisfaits du salaire fixe, alors que les banques cantonales (64%) arrivent en tête du classement de la satisfaction par rapport au bonus. Dans les deux cas, les moins satisfaits sont les collaborateurs des banques étrangères (salaire fixe : 54%, bonus : 44%).

Une comparaison entre les sexes montre que la disparité salariale n'influence pas directement le niveau de satisfaction, ni en ce qui concerne la rémunération fixe, ni le bonus. Pour les hommes comme pour les femmes, la satisfaction à l'égard des salaires fixes a légèrement diminué. Toutefois, la situation n'a pas véritablement changé : comme par le passé, les hommes sont légèrement plus satisfaits de leur rétribution fixe que les femmes.



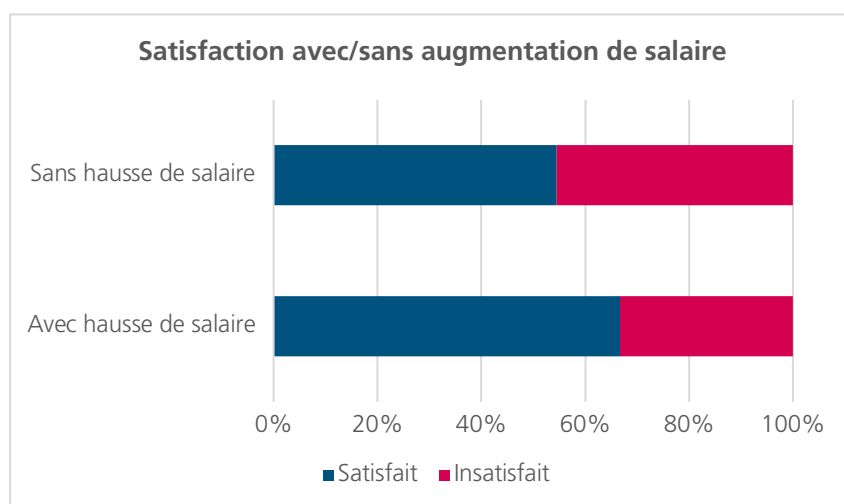
Graphique 27 : Satisfaction pour le salaire fixe selon le sexe



Graphique 26 : Satisfaction pour le bonus selon le sexe

En revanche, le niveau de satisfaction par rapport aux bonus a changé. Par rapport à 2017, les femmes sont légèrement plus satisfaites de leur prime (2017 : 54%, 2019 : 60%). Bien que les hommes soient plus satisfaits qu'en 2017, pour la première fois depuis 2013 les femmes sont plus satisfaites de leur bonus que les hommes. Ceci en dépit du fait que les hommes ont reçu des bonus bien plus élevés en 2019 que les femmes.

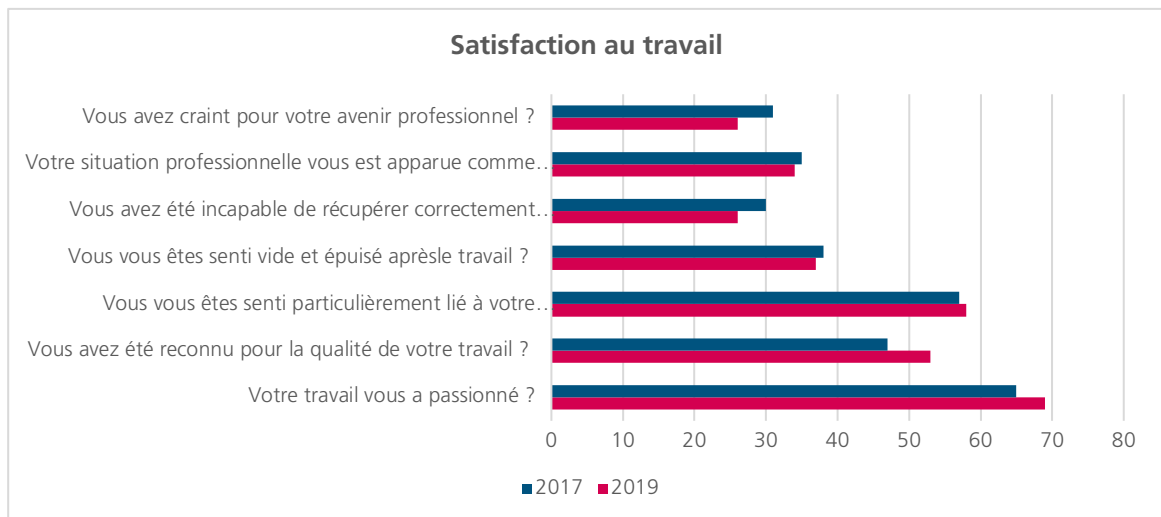
On peut affirmer que les personnes qui ont bénéficié d'une augmentation de salaire sont plus satisfaites de leur rémunération que celles qui n'ont bénéficié d'aucune augmentation. Le niveau de satisfaction chez les personnes qui ont reçu une augmentation de salaire est de 66%, une proportion qui tombe à 54% chez les employés dont le salaire n'a pas été augmenté.



Graphique 28 : Satisfaction avec/sans augmentation de salaire

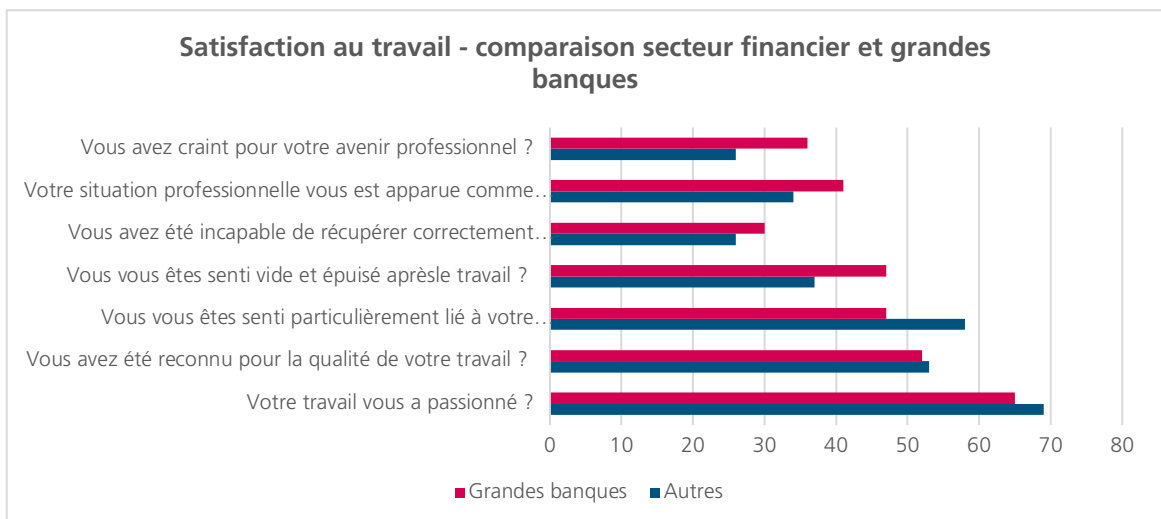
7.2 Insatisfaction préoccupante au travail dans les grandes banques

Les valeurs de satisfaction au travail se sont légèrement améliorées par rapport à 2017. Il s'agit d'une évolution réjouissante par rapport aux années précédentes. Le niveau d'insatisfaction exprimé reste toutefois préoccupant : 36.7% des personnes interrogées se sentent vides et épuisées après le travail (2017 : 38%), 33.7% trouvent leur travail souvent frustrant (2017 : 35%), 25.4% ne parviennent pas à se ressourcer complètement pendant leur temps libre (2017 : 30%) et 25.7% sont inquiets par rapport à la suite de leur carrière (2017 : 31%). On constate de grandes différences entre les catégories d'institutions financières. La peur de perdre son travail est environ 10% plus grande parmi les employés des grandes banques, des banques Raiffeisen et des banques étrangères que dans les autres groupes. En revanche, cette crainte est très faible dans les banques cantonales. L'exemple des banques étrangères démontre que la satisfaction au travail n'est pas directement proportionnelle au montant de la rémunération : puisque les salaires les plus élevés y sont payés mais les employé.e.s y sont nettement moins satisfaits.



Graphique 29 : Satisfaction au travail

La performance des grandes banques est mauvaise aussi en ce qui concerne les indicateurs restants. Avec un taux de 47%, presque la moitié des personnes interrogées se sentent vides et épuisées après le travail, 39% ne parviennent pas à se ressourcer pendant leur temps libre et 41% éprouvent souvent des situations de travail frustrantes. Ces valeurs sont inquiétantes et ne doivent pas être ignorées.



Graphique 30 : Satisfaction au travail – comparaison secteur financier et grandes banques

Les résultats du secteur financier suisse sont particulièrement choquants en comparaison internationale. Selon les données du SECO, en Suisse et dans les Etats européens presque neuf travailleurs sur dix (88%) sont contents ou très contents de leurs conditions de travail. L'insatisfaction dans le secteur financier helvétique est deux à trois fois supérieure.⁵

Le fait qu'un quart à un tiers des sondés s'expriment négativement à l'égard de leur situation de travail en 2019 doit être considéré comme un avertissement. Si les conditions de travail dans les institutions financières sont perçues comme particulièrement pénibles, il est urgent d'intervenir. Cela requiert notamment des changements dans la culture d'entreprise.

C'est d'autant plus nécessaire que l'identification avec son propre employeur est forte et s'est même accrue par rapport à 2015 : les personnes qui s'identifient fortement ou très fortement avec l'employeur représentent 58% (2015 : 50.2%). Cependant, dans ce cas aussi, ce taux est considérablement moins élevé en comparaison nationale (77.1%) et internationale (73.7%).⁶

⁵ SECO, 6ème Enquête européenne sur les conditions de travail 2015, Résultats choisis sur les conditions de travail des salariés suisses, 2017 Berne.

⁶ SECO, 6ème Enquête européenne sur les conditions de travail 2015, Résultats choisis sur les conditions de travail des salariés suisses, 2017 Bern.

8. Conclusion

En résumé, il est possible d'affirmer que les salaires fixes ont augmenté et que les bonus ont légèrement progressé. La répartition de ces derniers est toutefois particulièrement problématique. Les bonus ont augmenté à tous les niveaux hiérarchiques, au bénéfice des deux sexes et il n'y a pas eu de distribution à sens unique en faveur de bonus élevés ou faibles. 60% des personnes interrogées ont toutefois indiqué ne pas avoir remarqué de changement dans leur bonus et 30% ont signalé des réductions, parfois conséquentes, de leur bonus.

Des changements notables et à court terme peuvent se produire rapidement avec les bonus. Cela crée une incertitude et rend difficile la planification de son propre revenu.

En comparaison, le salaire fixe est un élément stable qui est rarement sujet à des réductions. Cependant, 60% seulement des personnes interrogées ont bénéficié d'une augmentation du salaire fixe. Cela pose un problème dans la mesure où tous les employés contribuent aux bons résultats de l'entreprise.

Le rapprochement des salaires des hommes et des femmes à partir de 2017 ne s'est pas arrêté. Il y a même eu un revirement en 2019. Bien que des bonus plus élevés aient été globalement versés, la différence entre les sexes a cependant augmenté de manière spectaculaire. Ce développement est perceptible à travers tous les groupes d'âge et les niveaux hiérarchiques. Les hommes bénéficient plus largement du nombre des années de service et de leur âge que les femmes. Il incombe aux banques d'expliquer pourquoi de tels écarts de rémunération se produisent. Les analyses salariales auxquelles les entreprises sont légalement tenues à partir de 2020 devraient être compréhensibles et transparentes.

En outre, la somme disponible pour les augmentations de salaire doit être plus largement répartie. La discrimination structurelle dans le secteur financier doit être corrigée. Ces corrections comprennent notamment la promotion du travail à temps partiel et un accroissement du nombre de femmes occupant des postes de direction.

Malgré l'inégalité des salaires, la satisfaction s'est légèrement améliorée chez les femmes et les hommes. Cela semble moins surprenant quand on se rend compte que, par rapport à 2017, les deux sexes ont bénéficié d'augmentations de salaire et de bonus, ce qui génère une plus grande satisfaction avec sa propre rémunération. Il est toutefois insatisfaisant de constater que, malgré une satisfaction salariale supérieure des femmes, il existe toujours un écart de rémunération entre les sexes.

L'insatisfaction au travail a légèrement reculé mais les valeurs élevées s'y rapportant continuent d'être alarmantes. En comparaison internationale, le secteur financier suisse affiche un résultat particulièrement mauvais. De nouvelles mesures s'imposent d'urgence pour remédier à la pénurie de personnel qualifié. La plus grande force du secteur financier est le niveau élevé d'enthousiasme des employés pour leur travail et le niveau élevé d'identification avec leur employeur. Les deux valeurs ont encore augmenté par rapport à 2015. Cela s'explique par le fait que la situation sur le marché du travail s'est quelque peu apaisée depuis 2015.

L'enthousiasme du personnel doit être mis à profit. Il ne suffit pas de se contenter du statu quo.