

Enquête 2013 sur les salaires des employés de banque

Le salaire est une composante essentielle du contrat de travail. Dans les banques, les salaires sont en général négociés individuellement. Le fait de disposer d'informations sur les salaires effectivement payés donne aux employés de banque une bonne base d'argumentation dans le cadre de discussions sur les salaires. Dans ces conditions, l'Association suisse des employés de banque (ASEB) réalise tous les deux ans une enquête salariale, afin de créer de la transparence.

L'enquête de cette année avait comme objectif de mettre en évidence l'évolution salariale dans la période de crise actu-

elle. Une comparaison est également effectuée entre les réponses des femmes et celles des hommes. Les résultats de l'enquête salariale 2013 sont présentés ci-après, et illustrés au moyen de tableaux et de graphiques.

Bien que les questions aient été posées dans le cadre d'un sondage en ligne, et que la sélection des personnes interrogées n'ait pas été faite sur la base de critères scientifiques stricts, les résultats peuvent être considérés comme indicateurs de tendance et révélateurs. La récolte des données a été faite par l'institut onlineumfragen.com et s'est faite de manière totalement anonyme.

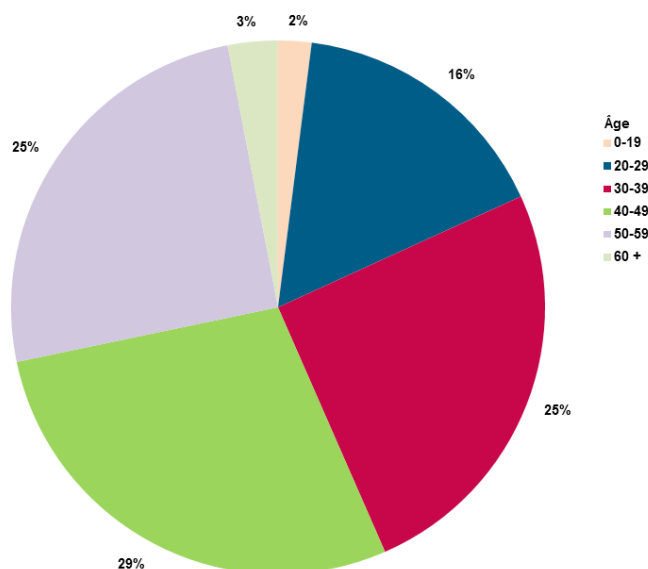
1. Les participants à l'enquête salariale

Du 8 avril au 20 mai 2013, 3'745 personnes au total ont participé à l'enquête en ligne, ce qui représente une augmentation réjouissante de plus de 50% par rapport à 2011 (2'345 participants).

Âge

28% des personnes interrogées avaient entre 40 et 49 ans au moment de l'enquête; 25% entre 30 et 39 et 25% entre 50 et 59 ans.

Âge des participants à l'enquête



Sexe

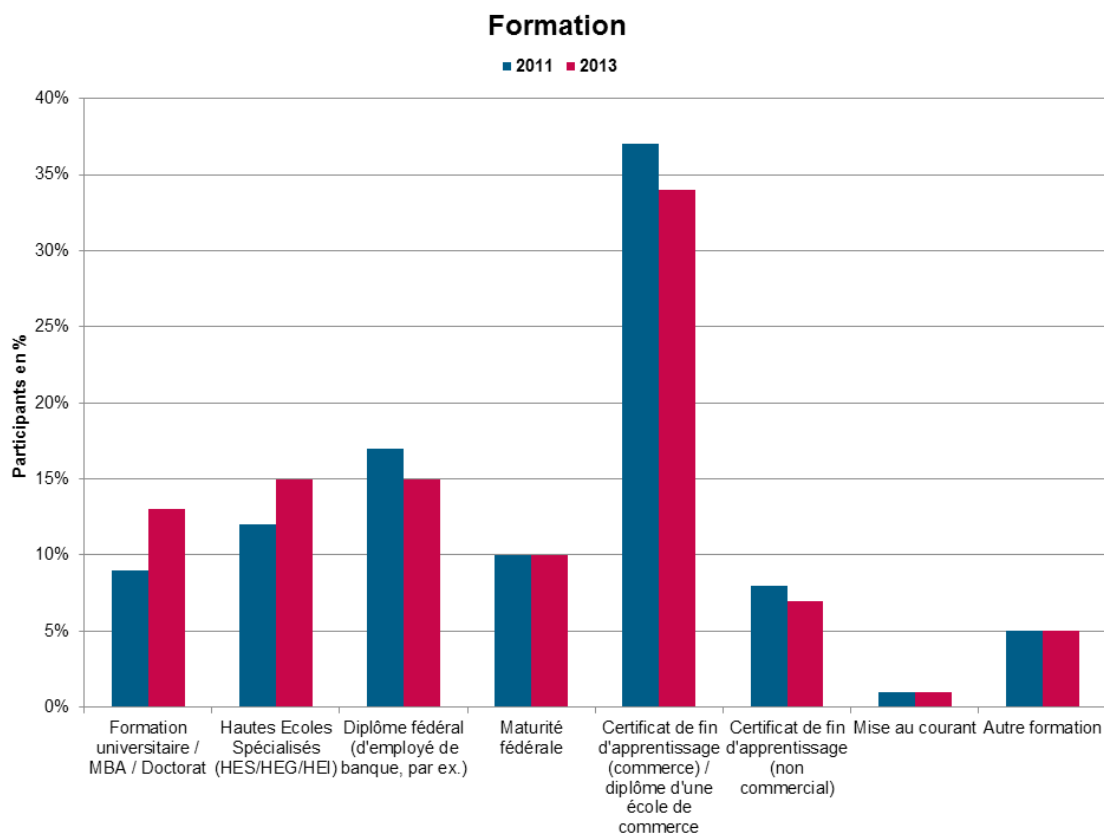
37% des participants sont des femmes (recul par rapport à 2011, 39%). Cela correspond à peu près aux données de la statistique de la Banque nationale suisse, selon laquelle la part des femmes travaillant dans les banques a légèrement reculé, de 38% en 2011 à 37.8% en 2012 (cf. Statistique BNS, Les banques suisses, 2012, 97e année).

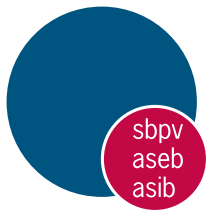
Langue maternelle

70% des participants indiquent l'allemand comme langue maternelle, 13% le français et 13% l'italien (1% anglais et 3% autre).

Formation

Environ un tiers (34%) des personnes interrogées dispose d'un diplôme d'employée de commerce ou d'une école de commerce. Par rapport à 2011, les résultats de l'enquête montrent une augmentation pour les diplômes d'écoles supérieures (13% contre 9%) et les HES (15% contre 12%). Par contre, il y a une diminution pour les diplômes techniques (15% contre 17%) et pour les CFC d'employés de commerce (34% contre 37%). Voir graphique ci-dessous.



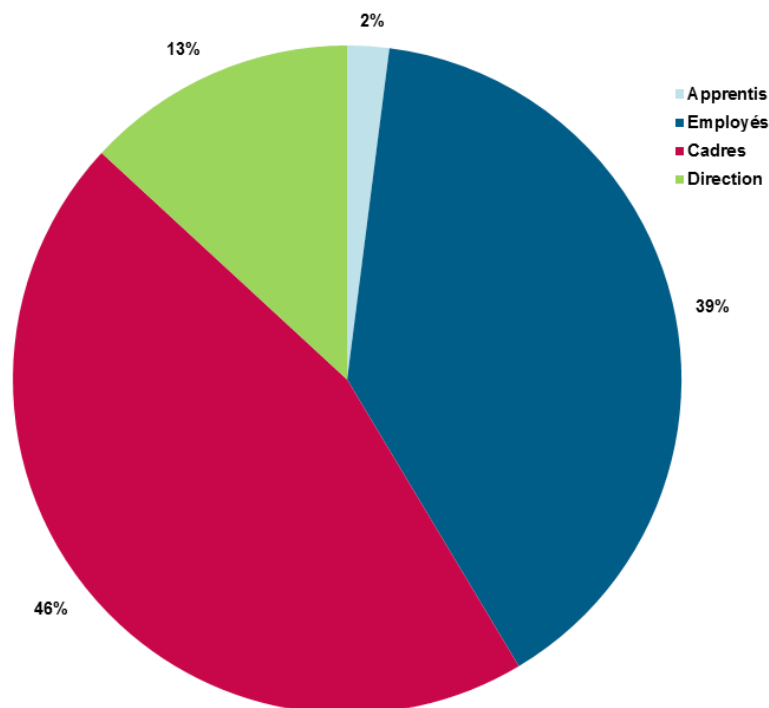


Position

46% des personnes interrogées sont des cadres (fondés de pouvoir, mandataires, etc.), 39% sont des employés et 13% sont membres de la direction.

Les apprentis ne constituent que 2% des participants.

Répartition selon position



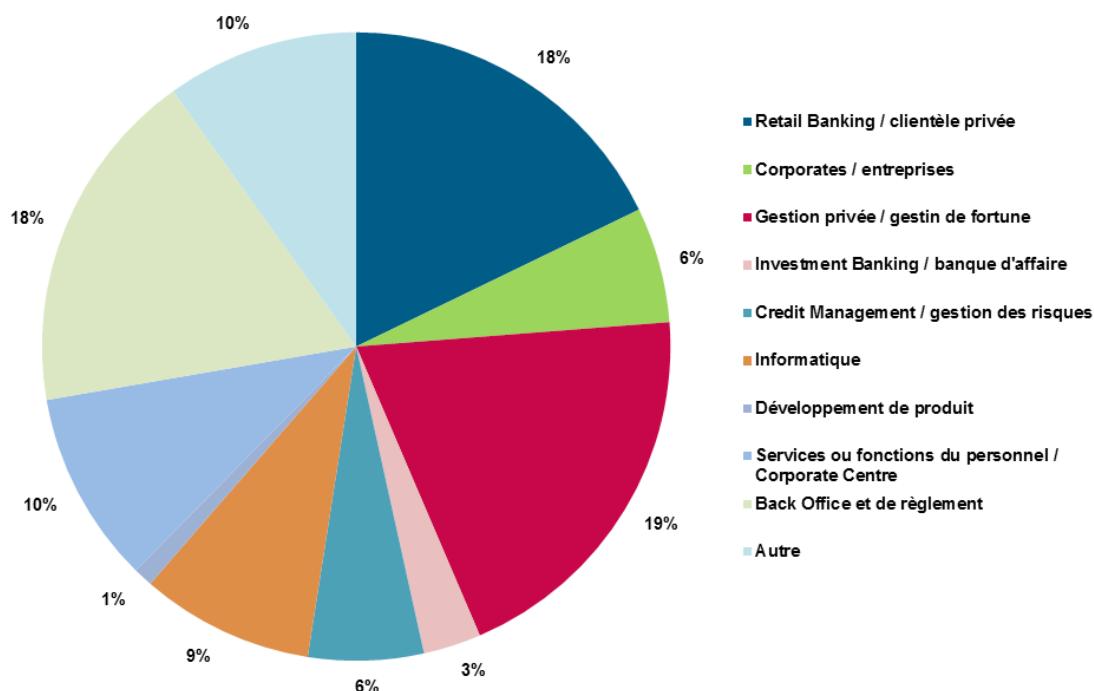
Taux d'engagement et contrat de travail

80% des personnes interrogées ont indiqué travailler à 100%. Ce résultat correspond à celui d'enquêtes précédentes (2011: 79%, 2010: 81%). La plus grande partie des personnes interrogées, à savoir 94%, a un contrat à durée indéterminée et ce résultat est également inchangé par rapport aux années précédentes (2011 et 2010: 93%).

Segment de clientèle

La répartition des personnes interrogées par segments de clientèle est visible sur le graphique ci-après:

Répartition par segments de clientèle



Soumission CPB

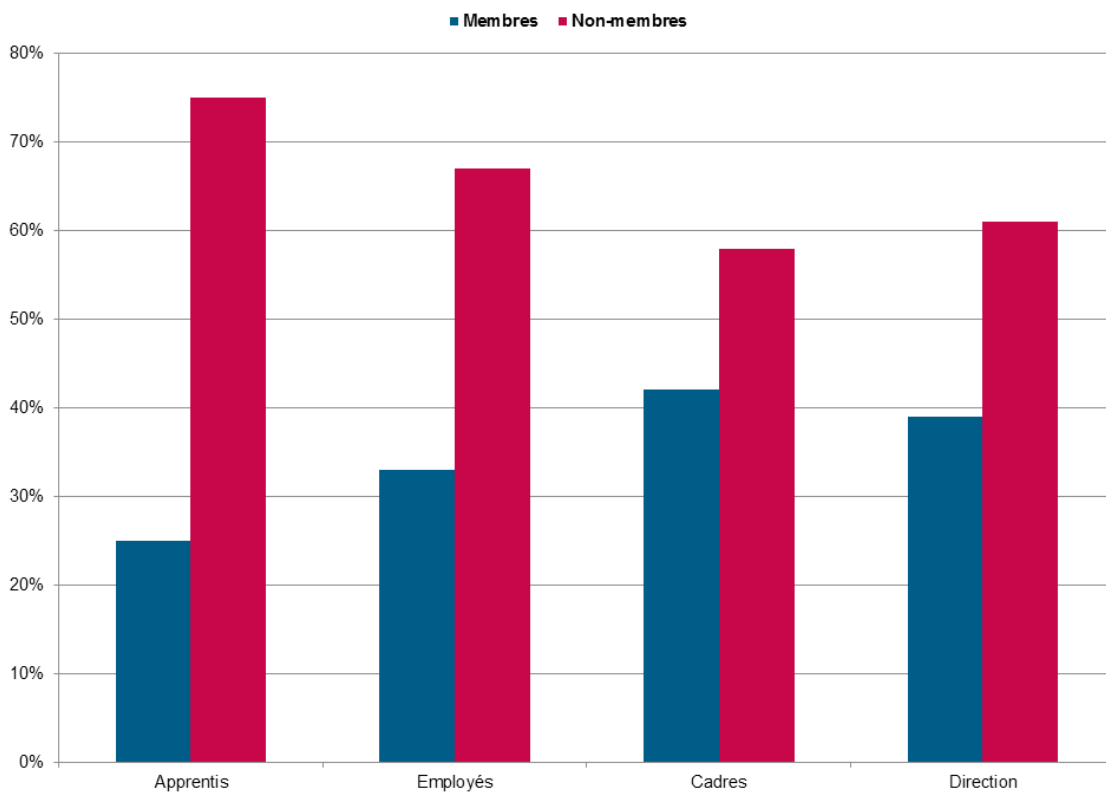
63% des participants ont indiqué que leur établissement est soumis à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). 10% pas soumis et 27% ne savent pas.

Affiliation association professionnelle

37% des personnes interrogées sont membres d'une association professionnelle, dont 87% auprès de l'ASEB, 14% SEC et 9% autres.

Pour la dernière catégorie, les associations de personnel internes aux banques ont été le plus souvent mentionnées. Le niveau cadres présente avec 42% le pourcentage le plus élevé de membres d'une association professionnelle, suivi par le niveau direction avec 39%.

Affiliation association prof. selon position



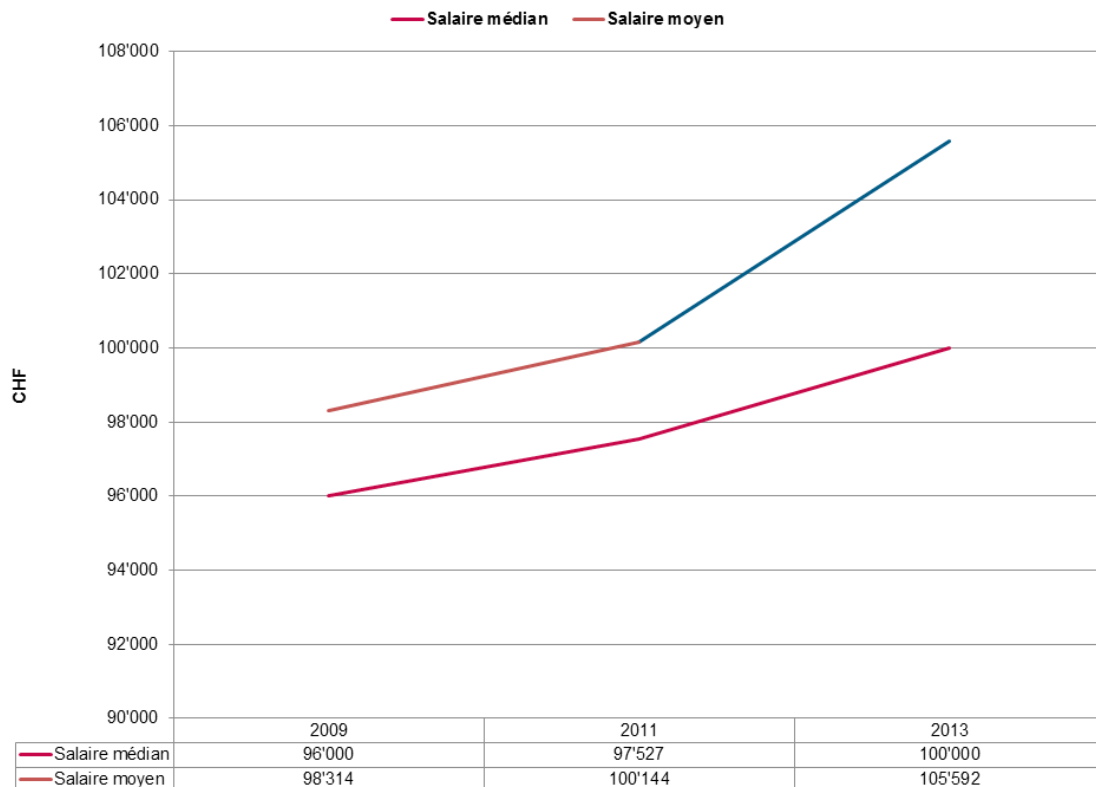
2. Evolution du salaire

Evolution salaire fixe

Dans les explications ci-après, le salaire doit toujours être compris comme salaire fixe annuel brut en CHF.

Les salaires fixes n'ont pas beaucoup évolué depuis quatre ans. Il y a une légère tendance à la hausse. Le graphique ci-après montre l'évolution du salaire médian et celle du salaire moyen depuis 2009.

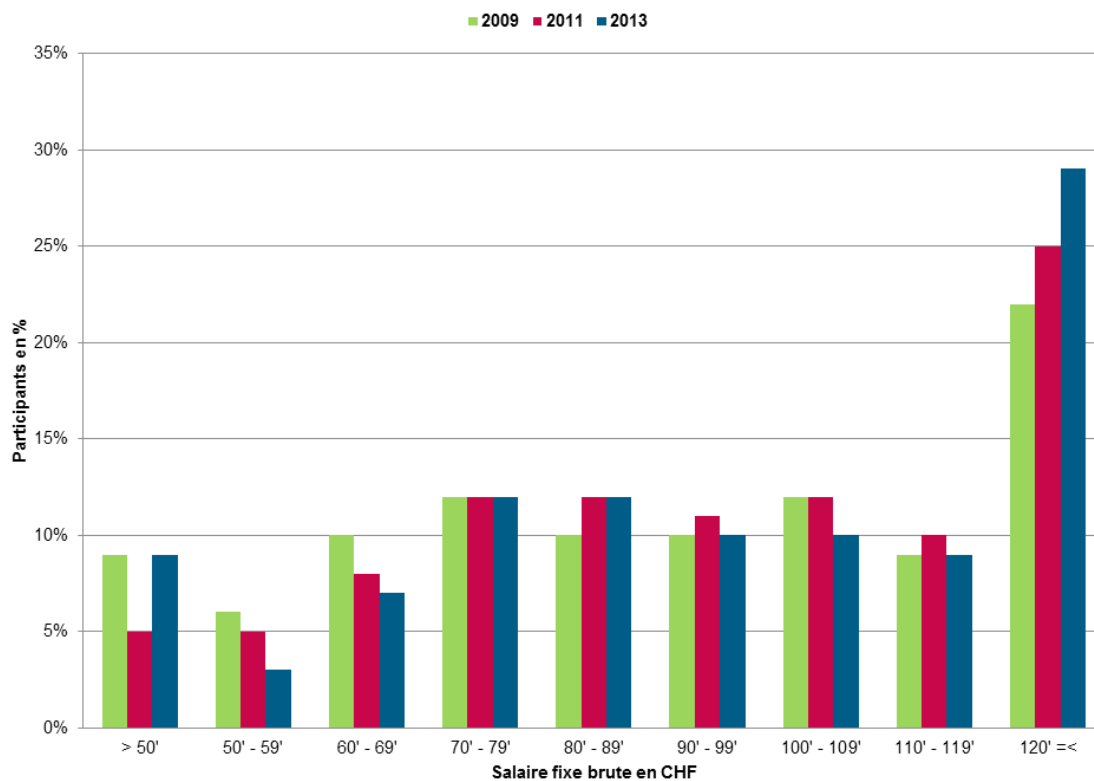
Evolution salaire fixe brut



La part des employés gagnant plus de CHF 120'000 a augmenté depuis 2009 et est de 29% en 2013 (en 2009 le chiffre était de 22%, 2011: 25%). La répartition des revenus moyens est restée stable, comme le montre le graphique ci-après. La part d'employés qui gagnent moins de

CHF 70'000 a légèrement diminué par rapport à 2009 et est restée relativement constante depuis 2011 (25% en 2009, 18% en 2011 et 19% en 2013).

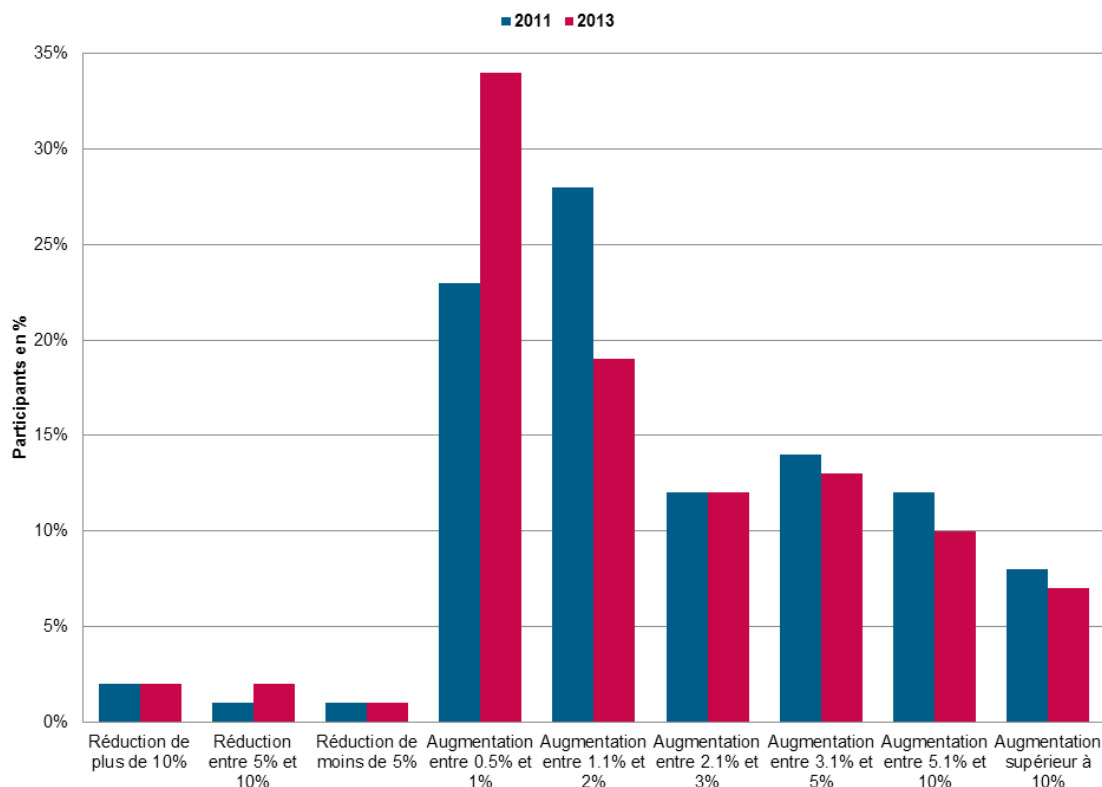
Répartition des revenus



En comparaison avec 2012, le salaire fixe 2013 n'a pas évolué pour 69% des participants (employés: 65%, cadres: 69%, direction: 73%). Cela montre clairement une stagnation du salaire fixe par rapport à 2012 et une modification par rapport aux résultats ressortis de notre questionnaire 2011. En 2011,

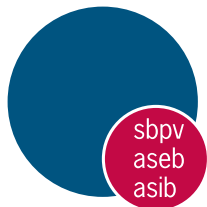
seuls 40% indiquaient que leur salaire n'avait pas changé par rapport à l'année précédente 2010. Le graphique suivant montre la forme des modifications. On y voit que les augmentations de salaire de moins de 1% ont augmenté et que les augmentations de salaire évoluent par conséquent à un niveau bas.

Type de changement

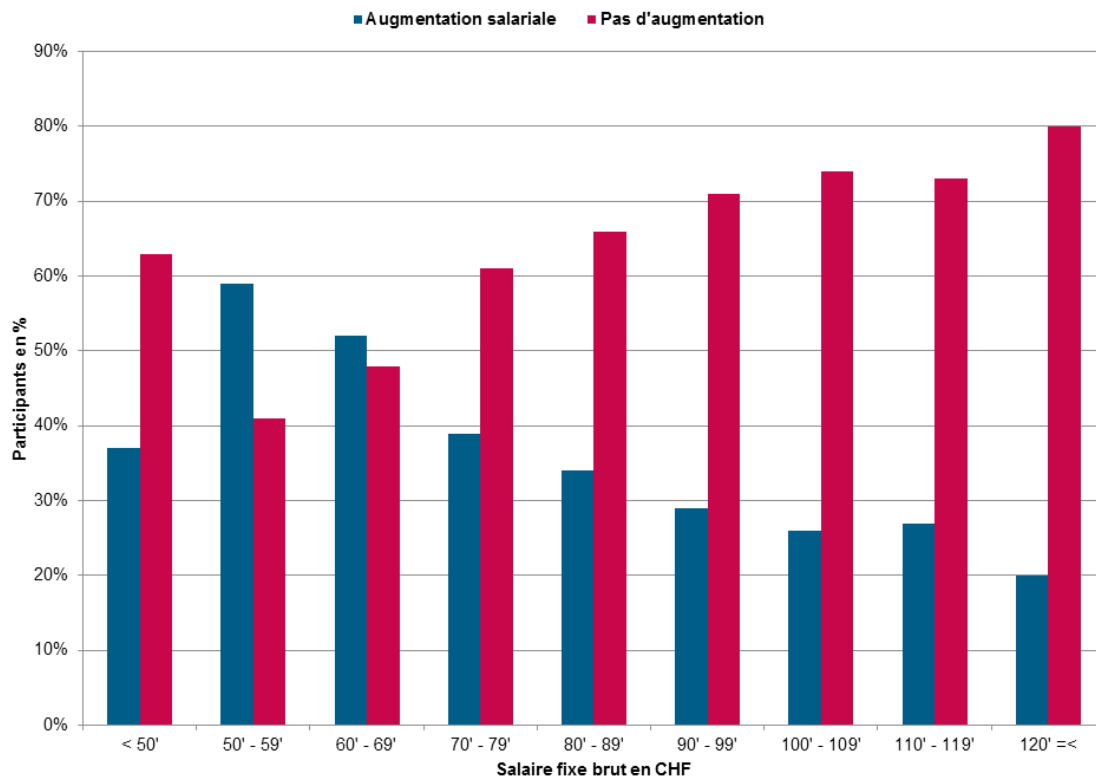


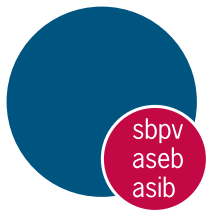
C'est dans la classe de salaires CHF 50'000-59'999 qu'il y a eu le plus d'augmentations de salaires en 2013. Dans cette classe, 59% des personnes interrogées ont indiqué avoir obtenu une

augmentation de salaire. Le nombre le plus faible d'augmentations est constaté pour les revenus dès CHF 120'000. Dans ce cas, seuls 20% ont pu profiter d'une augmentation.



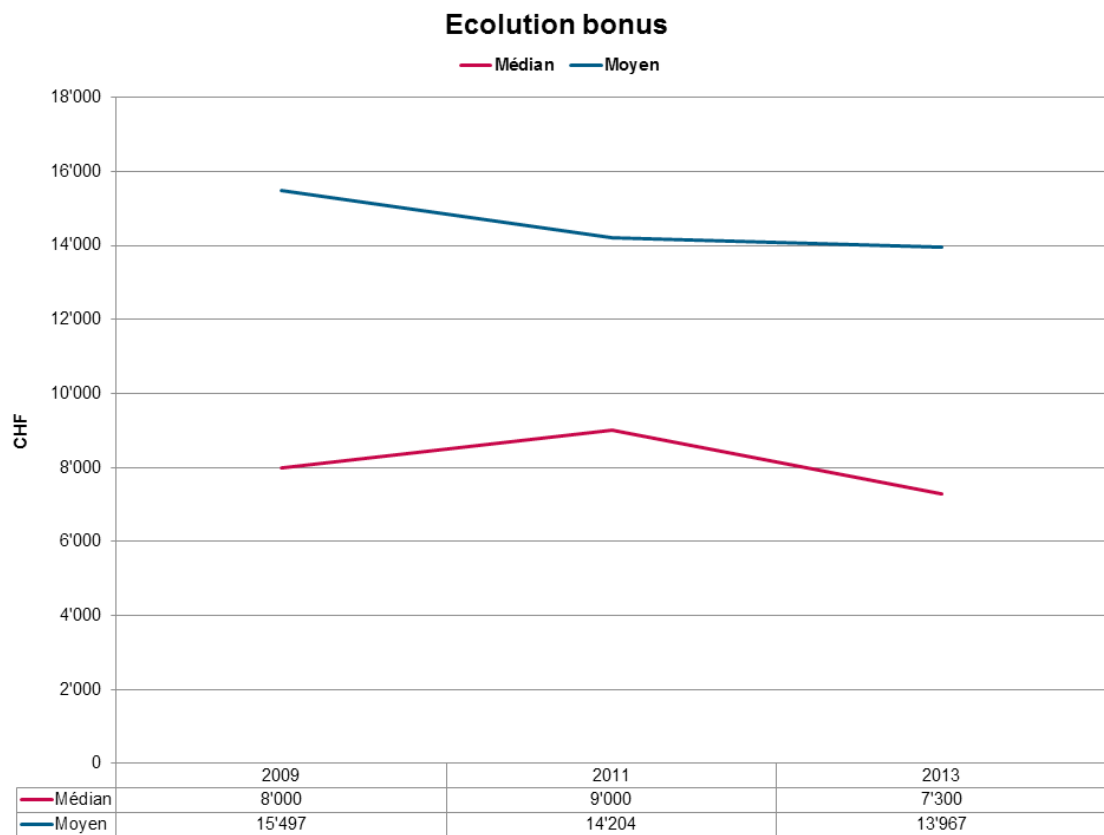
Augmentations de salaires 2013 par classes de salaires



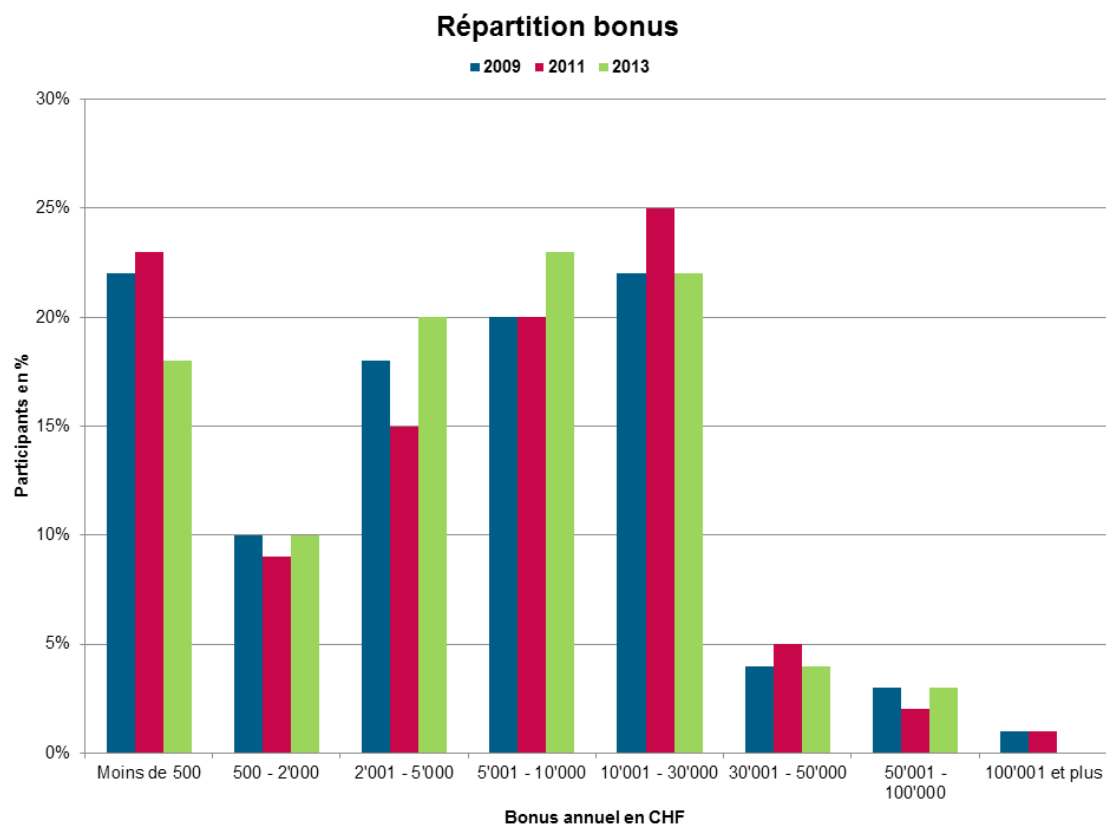


Evolution bonus

Pour les personnes interrogées qui ont indiqué recevoir un bonus, on constate une tendance en léger recul, aussi bien pour la médiane que pour la moyenne 2013.



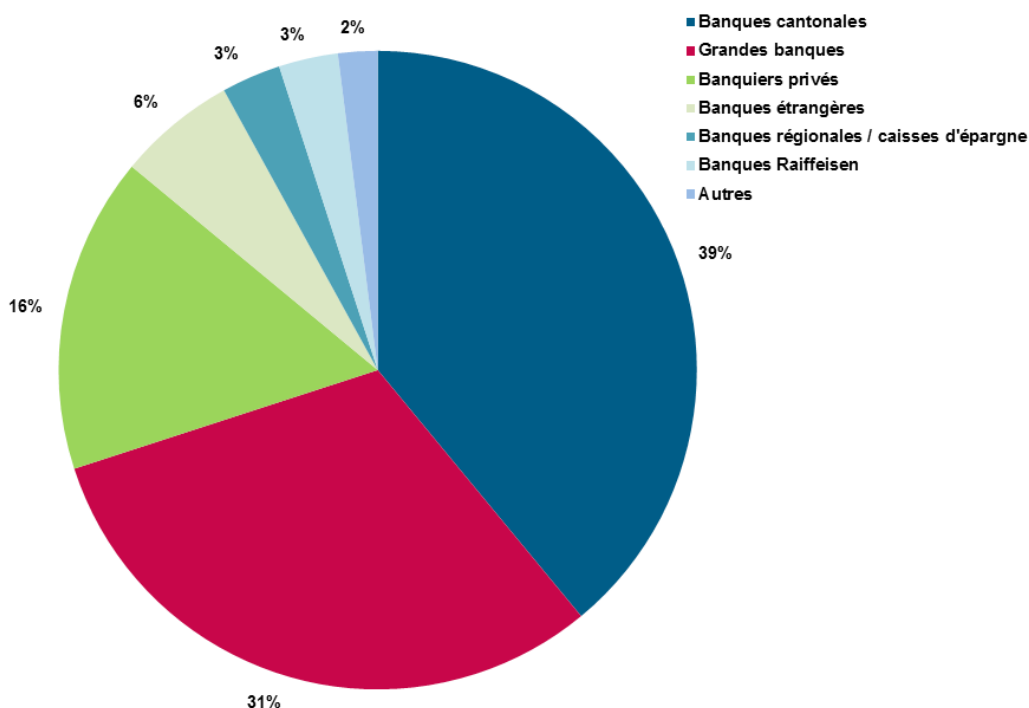
La part des personnes qui n'ont touché aucun bonus ou un bonus de moins de CHF 500 est de 18% et a diminué par rapport à 2011 (2011: 23%).



3. Type de banque et salaire

Au total 70% des personnes interrogées travaillent dans une banque cantonale ou une grande banque. Les 30% restants se répartissent pour une grande part sur les banques privées et les banques étrangères.

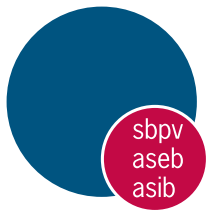
Répartition par type de banque



L'analyse des salaires fixes indiqués dans l'enquête et des bonus permet de

constater des différences selon les types de banques.

Type de banque	Salaire fixe 2013 en CHF		Bonus payé en 2013 en CHF	
	Médian	Moyen	Médian	Moyen
Banque cantonale	90'000	95'940	7'500	12'985
Grande banque	103'000	107'297	7'000	12'433
Banque privée	110'000	119'308	7'000	18'016
Banque étrangère	120'000	123'775	10'000	20'410

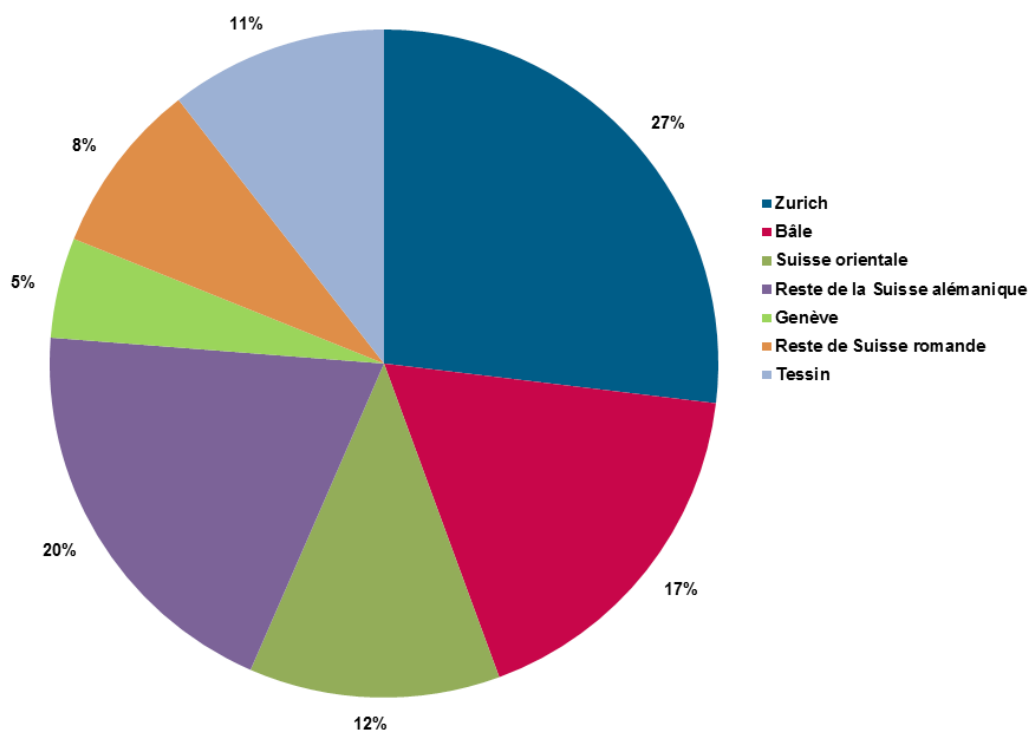


4. Région et salaire

Avec 27%, Zurich est le lieu de travail le plus mentionné, suivi par Suisse alémanique (20%), Bâle (17%) et Suisse orientale (12%).

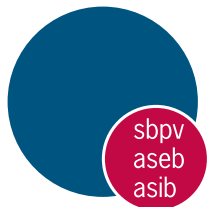
Au total, 13% des personnes interrogées ont indiqué la Suisse romande comme lieu de travail et 11% le Tessin.

Participants par régions



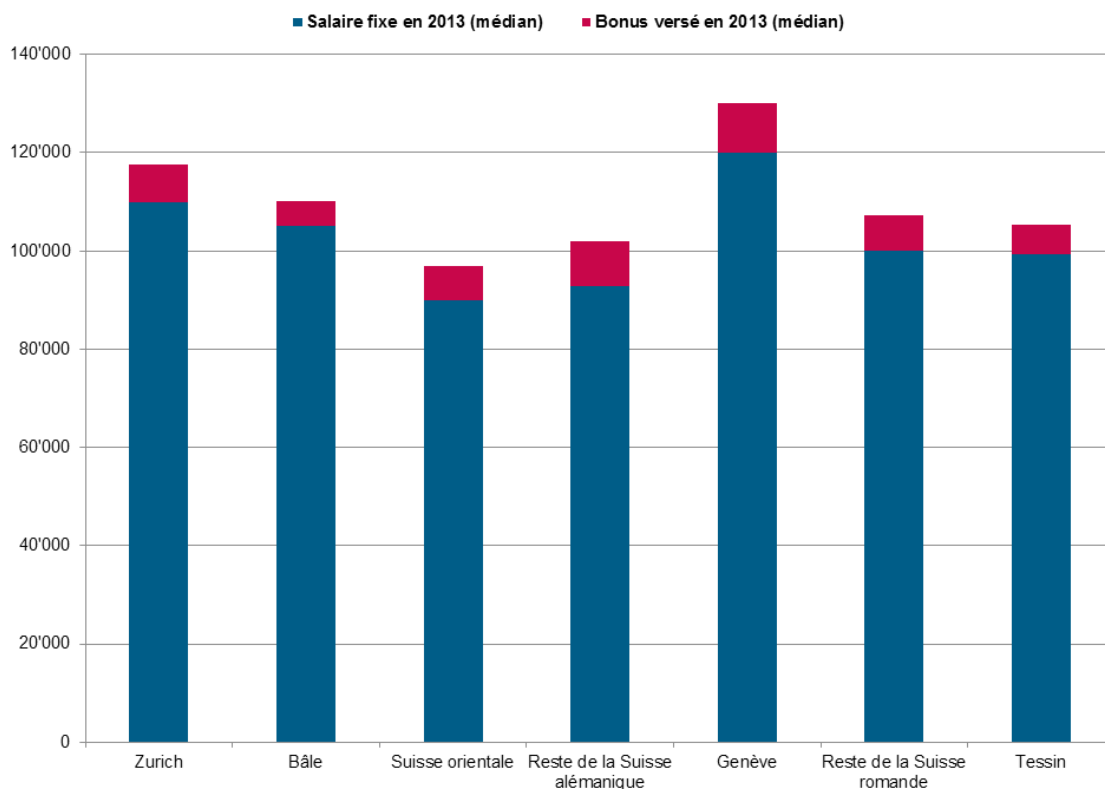
De grandes différences salariales sont en partie visibles entre les régions. Les salaires fixes les plus élevés sont payés à Genève, suivi de Zurich et Bâle.

Pour les bonus, les différences sont moins nettes, mais Genève arrive également en tête.



Région	Salaire fixe 2013 en CHF		Bonus payé en 2013 en CHF	
	Médian	Moyen	Médian	Moyen
Zurich	110'000	113'528	7'500	15'674
Bâle	105'000	108'569	5'232	10'503
Suisse orientale	90'000	97'349	7'000	13'049
Reste Suisse alémanique	92'839	97'302	9'000	12'618
Genève	120'000	127'800	10'000	20'093
Reste Suisse romande	100'000	105'592	7'300	13'967
Tessin	99'250	105'377	6'000	19'217

Répartition par régions, salaire fixe et bonus



5. Différences salariales entre femmes et hommes

Différence salariale entre femmes et hommes selon l'âge

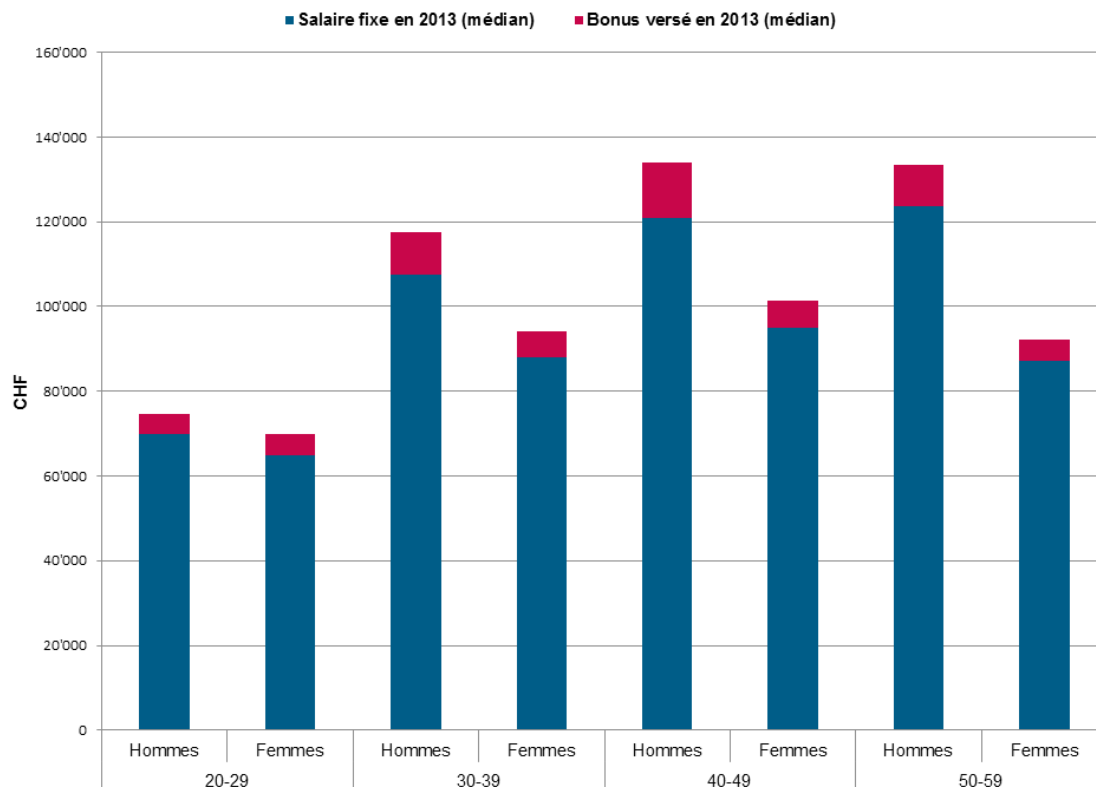
Comme l'indiquent les tableaux et graphiques ci-après, la présente enquête fait apparaître des différences salariales croissantes en lien avec l'âge. Ainsi, le salaire fixe des femmes entre 50 et 59

ans est inférieur de 29% (médiane) et même de 27% (moyenne) au salaire fixe des hommes de la même classe d'âge. Les différences entre femmes et hommes sont en outre marquées en ce qui concerne les bonus payés. Ces comparaisons ne tiennent cependant pas compte de l'aspect rang/position.

Salaire fixe 2013 en CHF								
Âge	Médian				Moyen			
	Total	Hommes	Femmes	Diff.	Total	Hommes	Femmes	Différence
20-29	69'000	70'000	65'000	-7%	69'516	69'445	65'061	-6%
30-39	100'000	107'425	87'875	-18%	103'139	109'243	92'010	-16%
40-49	114'000	120'900	95'000	-21%	117'354	126'488	100'068	-21%
50-59	112'000	123'550	87'127	-29%	116'108	127'798	93'758	-27%

Bonus payé en 2013 en CHF								
Âge	Médian				Moyen			
	Total	Hommes	Femmes	Différence	Total	Hommes	Femmes	Différence
20-29	5'000	4'500	5'000	11%	6'506	5'951	5'877	-1%
30-39	8'571	10'000	6'125	-39%	14'864	17'308	10'159	-41%
40-49	9'472	13'000	6'250	-52%	17'801	21'708	10'360	-52%
50-59	7'500	10'000	5'000	-50%	14'379	18'107	6'938	-62%

Revenu selon âge et sexe

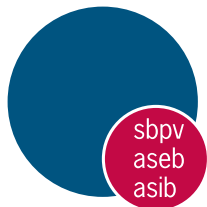


Comparaison hommes/femmes selon position

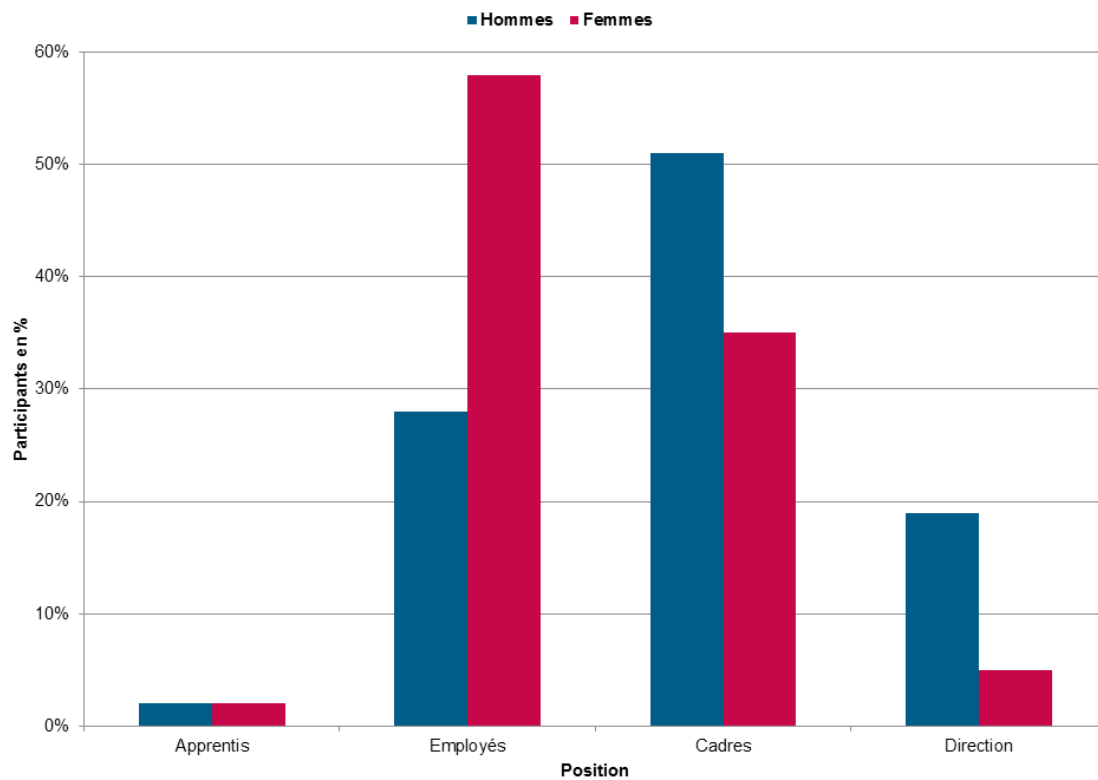
Si l'on considère la répartition générale selon la position, on constate que la part des femmes qui ont une fonction

de cadre ou de direction est nettement plus faible. Cela explique certainement une grande part de la différence salariale mentionnée plus haut.

Position	Hommes		Femmes	
	Nombre	Différence	Nombre	Différence
Apprentis	41	2%	26	2%
Employés	626	28%	775	58%
Cadres	1'146	51%	474	35%
Direction	415	19%	61	5%
Total	2'228	100%	1'336	100%



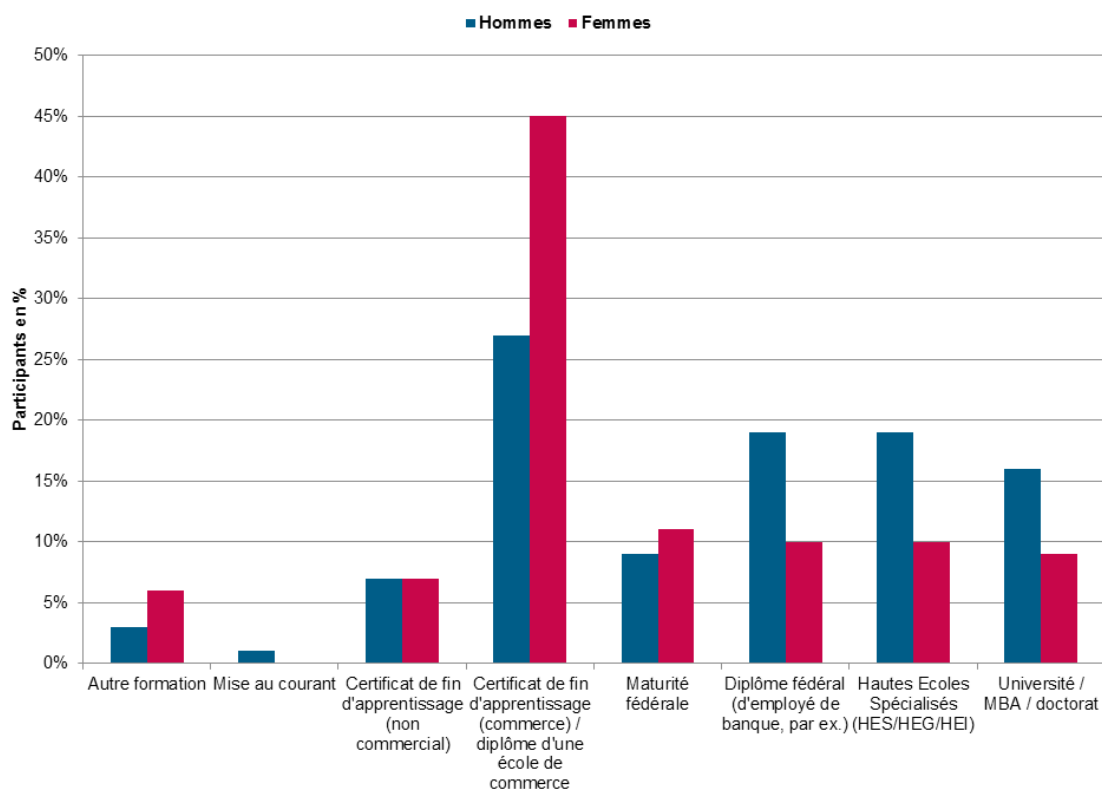
Répartition femmes et hommes selon position



Dans ce contexte, il faut également tenir compte de la formation indiquée par les hommes et femmes interrogés, qui fait ressortir un niveau de formation plus

élevé pour les hommes. Cela permet d'expliquer en bonne partie la répartition selon la position.

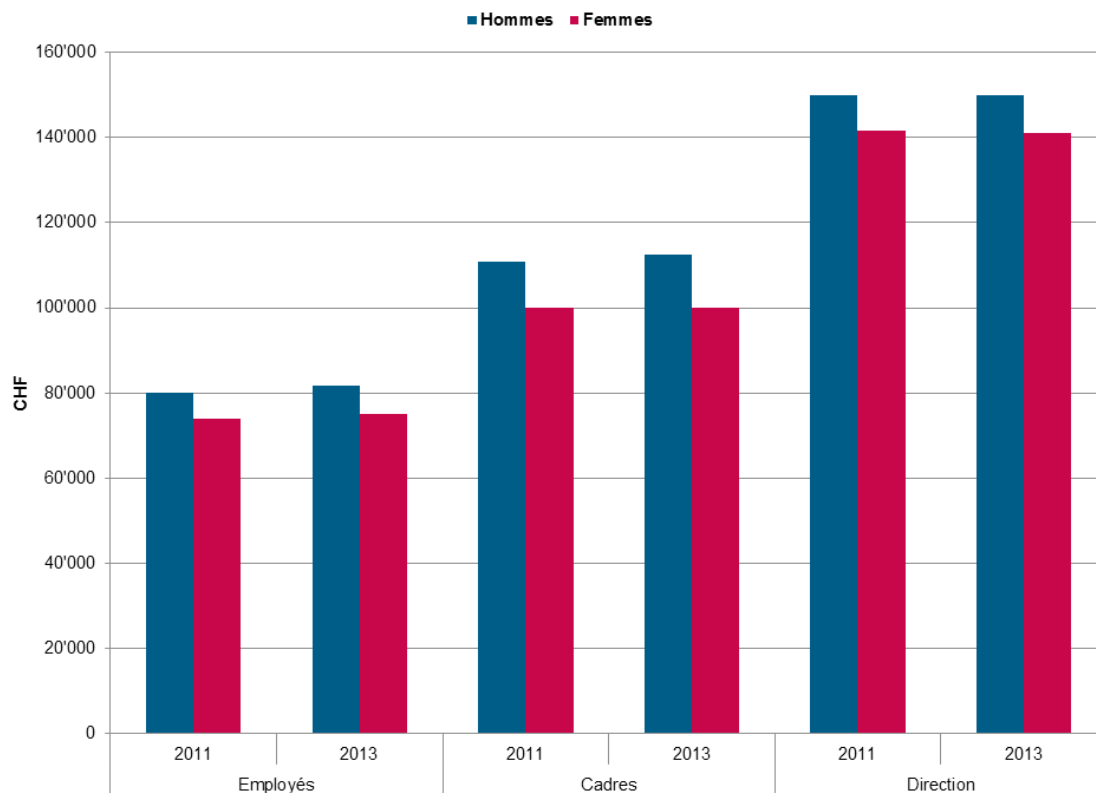
Répartition femmes/hommes selon formation



En conséquence, une analyse selon la position fait apparaître de faibles différences salariales entre hommes et femmes. Ces différences entre femmes

et hommes n'ont pas diminué par rapport à l'enquête 2011, comme il ressort des graphiques et tableaux ci-après.

Evolution salaire fixe selon position et sexe (médiane)



Salaire fixe 2011 en CHF

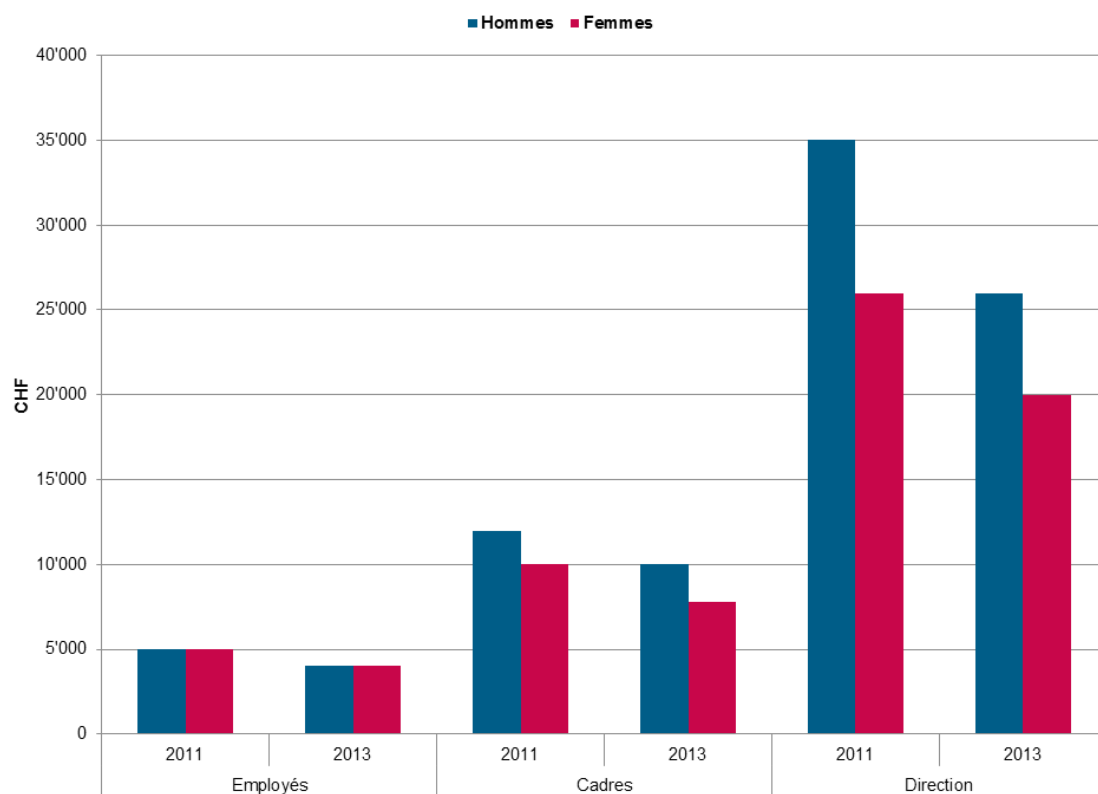
Fonction	Médian				Moyen			
	Total	Hommes	Femmes	Différence	Total	Hommes	Femmes	Différence
Employés	76'000	80'000	74'000	-8%	78'837	82'939	75'526	-9%
Cadres	110'000	110'900	99'969	-10%	109'648	112'875	100'749	-11%
Direction	150'000	150'000	141'625	-6%	151'471	151'960	147'438	-3%

Salaire fixe 2013 en CHF

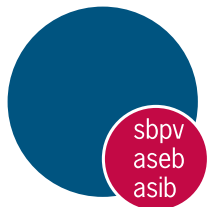
Fonction	Médian				Moyen			
	Total	Hommes	Femmes	Différence	Total	Hommes	Femmes	Différence
Employés	78'000	81'697	75'000	-8%	80'944	86'311	76'470	-11%
Cadres	110'000	112'383	100'000	-11%	110'749	114'026	102'593	-10%
Direction	149'500	150'000	141'000	-6%	157'352	158'566	148'067	-7%

De grands écarts entre femmes et hommes continuent à être constatés en ce qui concerne les bonus payés aux niveaux cadres et direction.

Evolution bonus selon position et sexe (médiane)



Bonus payés en 2011 en CHF								
Fonction	Médian				Moyen			
	Total	Hommes	Femmes	Différence	Total	Hommes	Femmes	Différence
Employés	5'000	5'000	5'000	0%	6'305	6'567	6'121	-7%
Cadres	12'000	12'000	10'000	-17%	14'346	15'388	11'526	-25%
Direction	33'000	35'000	26'000	-26%	43'128	44'508	30'628	-31%



Bonus payés en 2013 en CHF								
Fonction	Médian				Moyen			
	Total	Hommes	Femmes	Différence	Total	Hommes	Femmes	Différence
Employés	4'000	4'000	4'000	0%	5'597	6'165	5'132	-17%
Cadres	9'500	10'000	7'789	-22%	13'736	14'941	10'764	-28%
Direction	25'000	26'000	20'000	-23%	36'539	37'718	27'815	-26%

En résumé, on peut constater que les salaires fixes ont tout de même légèrement augmenté pour la catégorie des employés. Ces augmentations sont réparties de manière assez similaire entre les sexes et les différences salariales entre hommes et femmes sont restées inchangées. Le recul des bonus payés est notable au niveau direction, et cela indépendamment du sexe (total médiane 2011: CHF 33'000, médiane 2013: CHF 25'000). Les grandes différences entre hommes et femmes pour les bonus ont perduré. Elles sont passées du niveau direction au niveau cadres.

Comme complément et pour comparer, nous recourons à ce stade aux résultats de l'Enquête suisse sur la structure des salaires de 1998 à 2010 (cf. Vers l'égalité des salaires : faits et tendances (brochure), éd. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), juin 2013). Selon ces données, la différence

salariale discriminatoire est en recul lent mais constant.

Selon cette analyse, la différence de salaires moyenne était d'env. 39% en 2010 dans l'industrie de la finance (prestations dans les domaines finance et assurances). À noter que 71.9% de cette différence étaient explicables par des éléments objectifs tels que qualification, domaine d'activité, position professionnelle, etc. La part non expliquée de différence salariale était de 11%, ce qui s'expliquait par une discrimination salariale du fait du sexe. À titre de comparaison, en 2010 la différence moyenne de salaires dans le secteur privé était de 23.6% et la différence salariale discriminatoire de 8.7%. Ainsi, la différence salariale discriminatoire de l'industrie de la finance, avec 11%, était nettement plus élevée que celle du secteur privé.

6. Allocation familiale

61% des personnes interrogées n'ont pas d'enfants à charge, 14% un enfant, 20% deux enfants, 4% 3 enfants et 1% 4 enfants. Parmi celles ayant des enfants à charge, 42% ont indiqué n'avoir pas touché en 2012 l'allocation familiale CPB de CHF 3'000.-. Parmi ces personnes, 80% ont indiqué que l'autre parent n'a pas non plus reçu une telle allocation. Les établissements suivants, soumis à la CPB, sont particulièrement souvent cités dans ce contexte de non-paiement:

UBS, CS, Sarasin et Banque cantonale de Bâle.

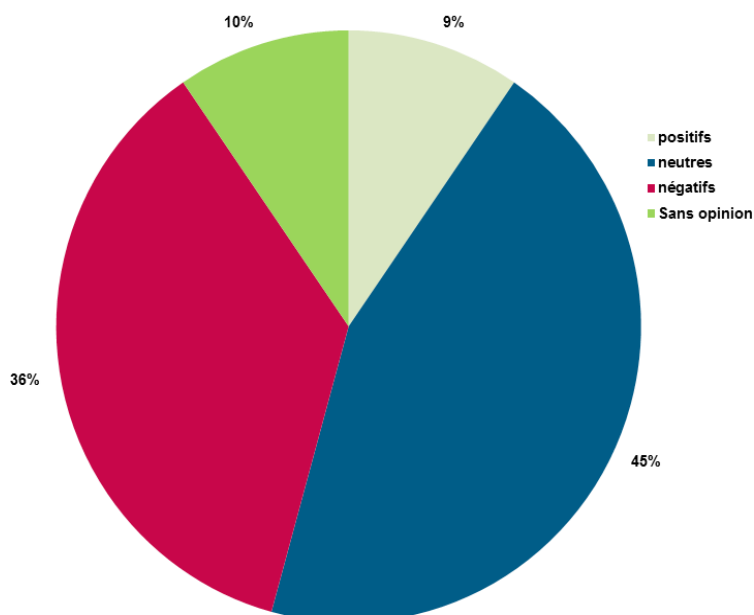
Ces réponses font ressortir que, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les allocations familiales, qui fixe des conditions de perception, de nombreux employés de banque ont perdu l'allocation familiale CPB, en lien avec l'allocation familiale légale. Dans ces conditions, l'objectif de l'allocation familiale CPB – à savoir le soutien aux familles – n'est plus rempli de manière adéquate.

7. Négociations salariales

81% des personnes interrogées indiquent qu'il y a une représentation du personnel élue dans leur banque. Cependant, 48% disent ne pas savoir si des négociations ont eu lieu entre la représentation du personnel et la direction pour la détermination des salaires 2013.

Sur les 43% qui ont connaissance de l'existence de négociations salariales menées, seuls 9% jugent les résultats positifs. C'est un recul considérable par rapport à 2011 (17% positif, 47% neutre, 27% négatif, 4% pas d'avis).

Evaluation résultats négociations salariales

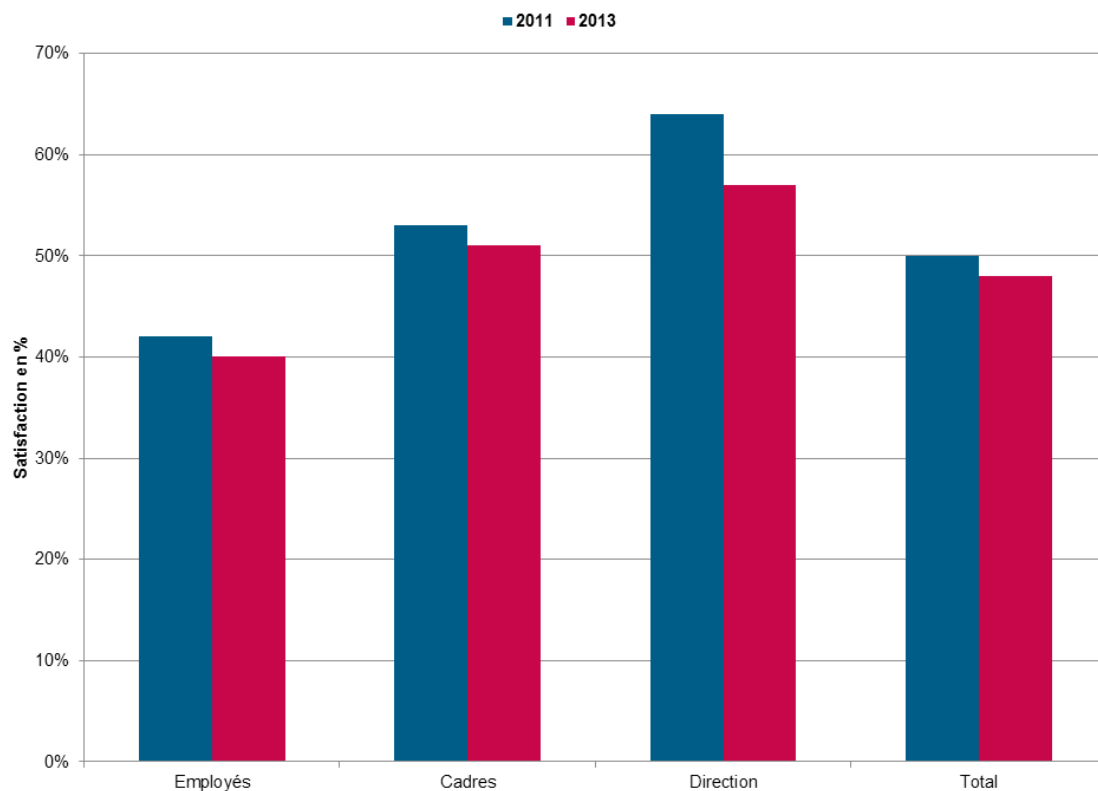


8. Satisfaction par rapport au salaire

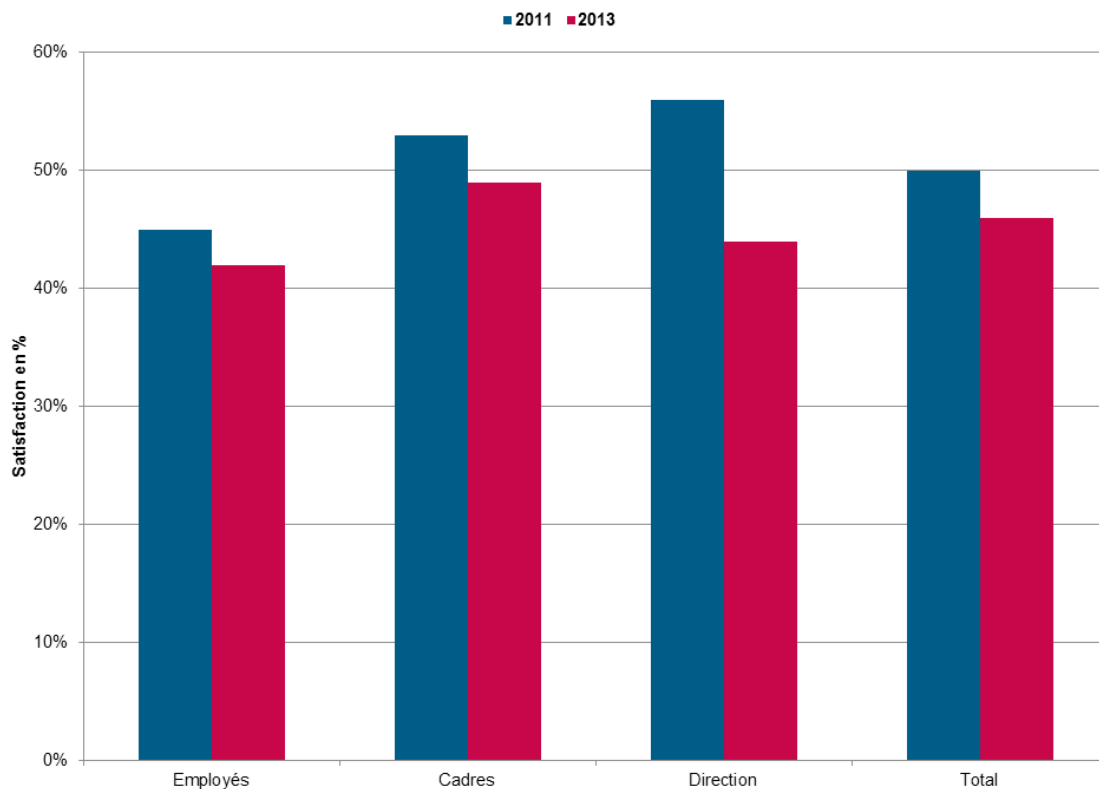
D'une manière générale, il y a en 2013 par rapport à 2011 un recul de la satisfaction aussi bien pour le salaire fixe que pour le bonus. Alors qu'en 2011, 50% des personnes interrogées étaient satisfaites de leur salaire et de leur bonus, en 2013 ce chiffre n'est plus que de 48%, respectivement 46%.

Les employés restent le groupe le plus insatisfait à cet égard. Dans le cas du groupe «direction», on constate une modification particulièrement nette en ce qui concerne le bonus. Alors qu'en 2011, 56% indiquaient être satisfaits du bonus payé, le chiffre n'est plus que de 44% en 2013.

Satisfaction quant au salaire fixe

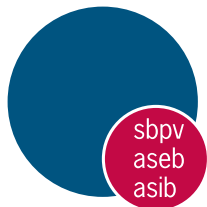


Satisfaction quant au bonus



Si l'on compare la satisfaction actuelle par type de banque, la satisfaction des personnes interrogées est la moins élevée dans les grandes banques et les banques étrangères (salaire fixe et bonus). Les plus satisfaits sont ceux des banques Raiffeisen. Cela permet

d'émettre l'hypothèse que, dans les entreprises, la satisfaction par rapport au salaire ne dépend pas du niveau de salaire, mais de davantage d'éléments tels qu'écart salarial, perspectives, et conditions générales de travail.



Type de banque	Salaire fixe 2013		Bonus payé en 2013	
	Satisfait	Pas satisfait	Satisfait	Pas satisfait
Banque cantonale	45%	55%	56%	44%
Grande banque	45%	55%	36%	64%
Banque privée	56%	44%	37%	63%
Banque étrangère	43%	57%	39%	61%
Banque régionale/ caisse d'épargne/ de dépôt	55%	45%	50%	50%
Banque Raiffeisen	66%	34%	72%	28%
Autres	53%	47%	42%	58%

9. Entretien de qualification

Un nombre inchangé de personnes interrogées a indiqué qu'un ou plusieurs entretiens de qualification ont eu lieu en 2012 (en 2012 et 2010, le chiffre était de 89%). Les critères étaient clairs pour 80% des personnes interrogées et 78% ont été d'accord avec le résultat de leur qualification. Ces résultats sont également inchangés par rapport à l'enquête 2010.

Association Suisse des employés de banque ASEB
Monbijoustrasse 61
Case postale 8235
3001 Berne
T 0 848 000 885
F 0 848 000 887
www.aseb.ch