



# LE SALAIRE À L'ETAT DE VAUD

## A BEL ET BIEN UN SEXE

### 8 MARS, JOURNÉE DE LUTTE DES FEMMES

Pour le pouvoir, pour l'officialité, le 8 mars est un rite secondaire, une échéance obligée qu'il faut priver de toute charge de lutte et de toute envergure critique.

Pas pour nous. Le 8 mars c'est le jour symbole de la lutte des femmes pour l'émancipation et l'égalité. C'est un moment symbolique où convergent toutes les luttes menées quotidiennement et où sont rappelés aussi tous les combats du passé. Cette longue marche des femmes vers leur libération que rien ne saurait arrêter.

### LE SALAIRE À L'ETAT DE VAUD A BEL ET BIEN UN SEXE

L'Administration cantonale vaudoise (ACV) est d'abord une affaire de femmes. En effet, plus de 6 personnes sur 10 qui y travaillent sont de sexe féminin. Et leurs salaires... aussi. Entendez par là des salaires plus bas que ceux des hommes. Que ce soit en termes de salaire moyen (-13,8%) ou de salaire médian (-15,1%), selon l'*Etat des lieux statistique 2009-2011 de la politique salariale* publié par l'employeur public en 2012. Cette différence, systématiquement défavorable aux femmes, s'est même creusée entre 2009 et 2011. Effet que nous avons prédit de la réforme des salaires de 2009 (DECFO-SYSREM)? Pure hypothèse.

Les classes de salaires du personnel de l'Etat de Vaud vont du niveau 1 (nettoyeuse) au niveau 18 (chef de service). La proportion des femmes et des hommes dans chacun des niveaux de cette échelle est caricaturale. Il y a plus de 80% de femmes en niveau 1 et plus de 80% d'hommes en niveaux 15, 16, 17 et 18.

La surreprésentation des femmes est patente jusqu'au niveau 9, comme l'a mis en évidence une recherche de l'UNIL effectuée sous la direction de Farinaz Fassa (*RE-CADRE, l'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale vaudoise, 2012*). Le niveau 9 est de loin le niveau qui concentre le plus de salariées puisque il correspond au 22% des effectifs totaux de l'ACV. Au niveau 9, se trouvent notamment les enseignant-e-s des classes enfantines, les instituteurs-trices et une grande partie du personnel infirmier.

### DISCRIMINATIONS SALARIALES DUES AU GENRE

Il apparaît clairement que la profession ou la fonction n'est pas neutre sous l'angle du genre. Lorsque les femmes sont surreprésentées dans une fonction, celle-ci peut être qualifiée de spécifiquement féminine. C'est notamment le cas des fonctions colloquées en niveaux 1, 8 et 9 qui comptent une proportion de femmes visiblement hors norme.

SALAIRE MOYEN et SALAIRE MÉDIAN (en CHF) du personnel<sup>(1)</sup> de l'ACV (dossiers) en 2009 et 2011

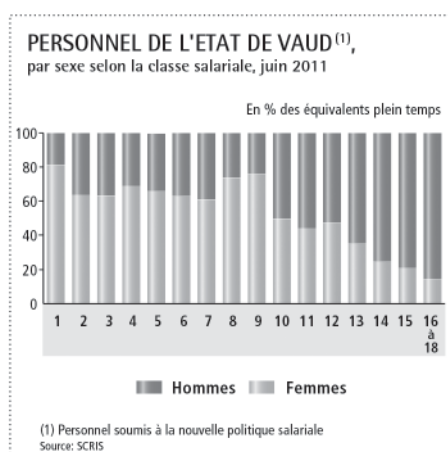
	2009				2011				Variation <sup>2</sup>
	Femmes	Hommes	Ecart	tous	Femmes	Hommes	Ecart	tous	
salaire moyen	91'111	103'278	13.4%	95'542	92'749	105'520	13.8%	97'355	+ 1.9%
salaire médian	89'292	102'043	14.3%	92'930	90'063	103'672	15.1%	93'549	+ 0.7%
1 <sup>er</sup> quartile	76'488	81'924	7.1%	77'180	77'753	83'362	7.2%	79'561	+ 3.1%
3 <sup>e</sup> quartile	102'043	118'355	16%	109'337	104'042	126'402	21.5%	110'833	+ 1.3%

<sup>2</sup> du nombre 2011 de tous par rapport à 2009

*Salaire médian:* la moitié des salarié-e-s gagne moins et l'autre moitié gagne plus.  
*Salaire moyen:* la moyenne de l'ensemble des salaires.

(1) La population de référence comprend le personnel de l'Etat de Vaud (y compris les enseignant-e-s), du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) et de l'Université de Lausanne (UNIL), hormis le personnel «hors classe», les auxiliaires et les personnes en formation. Les montants correspondent au salaire mensuel brut (13<sup>e</sup> compris).

Il est légitime de se demander si l'Etat de Vaud n'exerce pas une discrimination directe ou indirecte, interdite par la Loi sur l'égalité (LEg) et, de toutes les manières, inacceptable de la part d'un employeur qui se dit exemplaire.



## NIVEAU 1, DU BALAI!

Qu'est-ce qui peut bien justifier qu'il y ait plus de 80% de femmes en niveau 1, un tiers de plus qu'aux niveaux 2 et 3? Aucun de ces niveaux ne requiert une formation initiale particulière et les tâches assumées relèvent des métiers de la logistique (nettoyeur/euse, agent.e de lingerie, transporteur/euse). Quels sont les critères qui peuvent induire de telles différences de collocation sinon des éléments qui renvoient directement ou indirectement au genre? L'employeur public doit immédiatement cesser une politique salariale marquée par la discrimination indirecte. Le niveau 1 de la grille salariale doit être immédiatement aboli. Toutes les personnes qui sont au niveau 1 doivent bénéficier d'une reclassification. Aucun salaire ne doit plus être inférieur à Fr. 4000.- X 13.

## TÉLÉOPÉRATRICES DU CHUV: LA PRÉCARITÉ AU BOUT DU FIL

On peut aussi donner l'exemple de ce collectif de travail uniquement composé de femmes. Les conditions de travail, de salaire et de statut des téléopératrices posent clairement la question d'une discrimination indirecte. Horaires irréguliers et coupés, activités de nuit et de

week-end, précarité et flexibilité imposées, temps partiel généralisé. Horaires changés chaque mois. Plus de 300 appels par téléopératrice, la charge et la cadence de travail sont infernales. Le contrôle omniprésent. Malgré tout cela (parce que ce sont des femmes?), elles sont en classe 4. Le CHUV leur a promis depuis des mois une classe 5. Mais rien ne se passe. L'employeur doit arrêter de lanterner et donner maintenant, avec rétroactivité, l'augmentation salariale promise (voir notre bulletin «Téléopératrices du CHUV: la précarité au bout du fil» sur nos sites: [www.sgfp-vd.ch](http://www.sgfp-vd.ch) ou [www.sud-vd.ch](http://www.sud-vd.ch))

## TOUTES LES DISCRIMINATIONS DOIVENT DISPARAÎTRE

Le Conseil fédéral, dans sa politique officielle, s'engage à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans le canton de Vaud, la politique salariale du Conseil d'Etat creuse les inégalités et aboutit à l'exact contraire. Les écarts entre les rémunérations des hommes et des femmes ont augmenté jusqu'à 34% entre 2009 et 2011 (selon les données du SCRIS, voir tableau reproduit ci-dessus). Si nous ne faisons pas barrage à cette tendance, quel sera cet écart en 2019, en 2022, en 2048? A vos calculettes! L'Etat doit immédiatement ouvrir une négociation pour abolir les discriminations salariales contre les femmes, améliorer les classifications et augmenter les salaires. La politique de discrimination indirecte doit cesser.

SUD a la qualité pour agir sur le terrain légal. Ou le Conseil d'Etat fait ce qu'il faut ou nous ferons ce que nous avons à faire.

Suivez notre action contre les discriminations salariales dues au genre et pour l'égalité. Diffusez ce tract. Mobilisons-nous ensemble pour l'égalité. Syndiquez-vous!  
<http://www.sud-vd.ch/adhesion/>

Les deux tableaux sont tirés de la brochure: *L'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale vaudoise* - Recherche sous la direction de Farinaz Fassa - Informations synthétiques, 2013.

## Bulletin d'adhésion

Genre: \_\_\_\_\_

Nom: \_\_\_\_\_

Prénom: \_\_\_\_\_

Date de naissance: \_\_\_\_\_

Adresse privée: \_\_\_\_\_

Numéro postal: \_\_\_\_\_

Localité: \_\_\_\_\_

Courriel: \_\_\_\_\_

Profession: \_\_\_\_\_

Lieu de travail: \_\_\_\_\_

**SUD - Place Chauderon 5 - 1003 Lausanne**  
**021 / 351 22 50 - [info@sud-vd.ch](mailto:info@sud-vd.ch) - [www.sud-vd.ch](http://www.sud-vd.ch)**