
ÉGALITÉ SALARIALE À LA POSTE

UN COUP D'ŒIL DANS LES COULISSES

Valérie Schelker

Responsable Personnel
à la Poste

Berne, 31 octobre 2017



LA POSTE 

«La diversité implique de faire
de la différence une force
commune.»

DIVERSITÉ DES COMPÉTENCES ET DES TALENTS



DIVERSITÉ DES GROUPES D'ÂGE ET DES LANGUES



UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET TRANSPARENT COMME BASE

- Le système de rémunération repose sur les évaluation des fonctions et les fourchettes de salaires par région.
- L'évaluation porte sur les postes/fonctions et non sur les personnes.
- La Poste met ainsi en place les bases pour garantir l'égalité salariale.



ANALYSE DE CONTRÔLE DES SALAIRES 2009 ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POINT DE DÉPART ET PROCÉDURE

Point de départ avec les partenaires sociaux

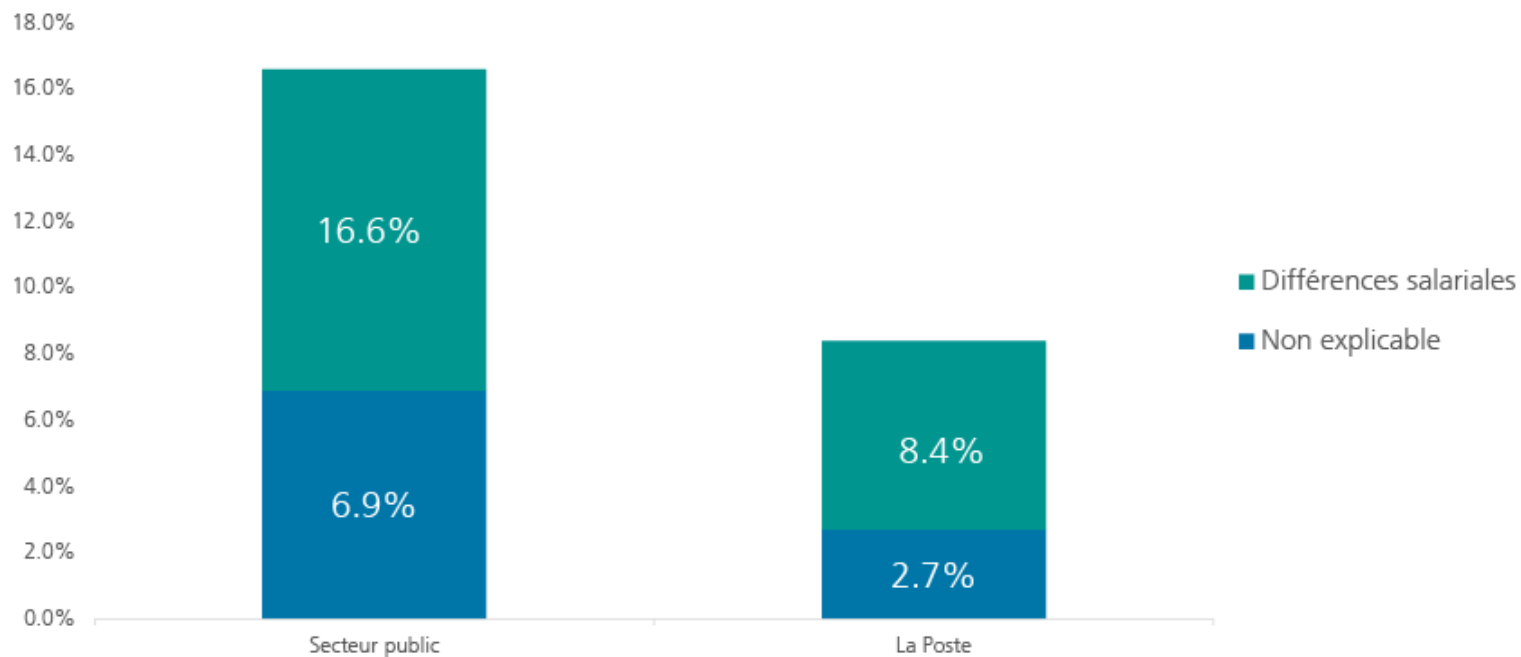
- Les parties ont fixé en 2008 la procédure de contrôle de l'égalité des salaires.
- La Poste s'est déclarée prête à négocier des mesures si l'écart moyen dépassait les 5%.

Procédure

- En 2009, la Poste a chargé le bureau BASS de contrôler le respect de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur l'instrument de contrôle de la Confédération (Logib) prévu à cet effet.
- Seules les données des collaborateurs soumis à la CCT Poste ont été analysées.

ANALYSE DES SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

BONS RÉSULTATS, ÉCART SALARIAL INEXPLICABLE DE 2,7%



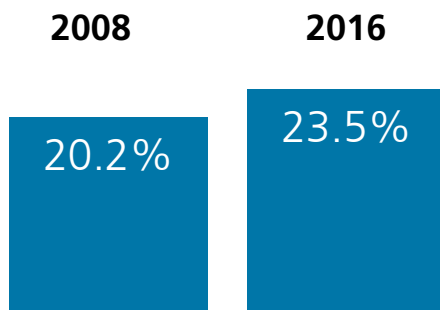
L'ÉGALITÉ SALARIALE RESTE UNE PRIORITÉ

- 2012: engagement en faveur des principes d'autonomisation des femmes formulés par l'ONU.
- 2017: deuxième analyse de contrôle des salaires à partir des données provenant de l'enquête sur la structure des salaires réalisée par l'OFS en 2016; tous les salaires des collaboratrices et des collaborateurs seront examinés.

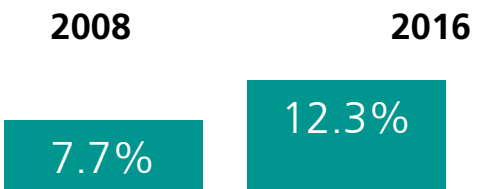
La Poste a encore pas mal de travail:

- On continue de compter plus d'hommes que de femmes à des postes de cadres.
- Les Suisses allemands sont également surreprésentés dans les fonctions d'encadrement.
- Les personnes travaillant à temps plein sont promues plus souvent que la moyenne.

S'ATTAQUER AUX CAUSES



Évolution de la part de femmes à des postes de direction



Évolution de la part de femmes parmi les cadres supérieurs



CONTRIBUTION DE LA GESTION ET DES RH

- Diversité au sein de la stratégie RH et objectifs pour la gestion
- Système de rémunération équitable et transparent et analyses de contrôle des salaires indépendantes
- Promotion de la diversité grâce à des normes appliquées par les RH: conseil lors du recrutement, formes de travail flexibles et temps partiel ainsi qu'engagements auprès de la relève





**AVEZ-VOUS DES
QUESTIONS?**

**MERCI BEAUCOUP POUR
VOTRE ATTENTION!**



LA POSTE 