



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'Environnement,
des transports, de l'énergie et de la communication DETEC

Office Fédéral de la Communication OFCOM
Division Services de télécommunication

Enquête et comparaison systématique des conditions de travail chez les fournisseurs de services de télécommunication

Rapport final

Bienne, le 20 mars 2006

Texte original en allemand

Document traduit en français

Destinataires

Fournisseurs de services de télécommunications ayant participé à l'enquête

Syndicat Communication

Syndicat Transfair

Membres de la ComCom

Commission de projet de l'OFCOM

Equipe de projet de l'OFCOM

Table des matières

1. Résumé	7
2. Situation initiale	9
2.1 Mandat	9
2.2 Objectifs	9
2.3 Procédure	9
2.4 Bases	10
3. Concept de l'enquête	11
3.1 Description du modèle d'analyse	11
3.2 Sélection des éléments de l'enquête initiale	12
3.3 Échantillon observé	12
3.4 Étendue de l'enquête et période de relevé	12
4. Modalités de l'analyse	13
4.1 Principes de base pour l'analyse des observations	13
4.2 Procédure pour assurer la qualité des données	14
4.3 Base de données du relevé individuel	14
5. Caractéristiques structurelles des fournisseurs de services de télécommunication	16
5.1 Entrées et sorties en 2004	16
5.2 Structure selon les sexes	16
5.3 Structure selon l'âge	20
5.4 Structure selon la formation de base et complémentaire	23
5.5 Structure selon le taux d'activité	25
5.6 Structure selon la durée d'emploi	27
5.7 Structure selon la position professionnelle	29
5.8 Structure selon la tâche/l'activité	30
5.9 Structure selon les exigences liées à la tâche	31
5.10 Structure selon le lieu de résidence et le lieu de travail	33
6. Comparaison des conditions de travail actuelles	36
6.1 Salaire brut annuel	36
6.2 Règlement du temps de travail annuel brut et du droit aux vacances	47
6.3 Règlement du droit de résiliation et de la période d'essai	48
6.4 Règlement des avantages accessoires et de la formation relevant ou non de l'entreprise	48
6.5 Règlement des allocations	50
6.6 Règlement des congés payés	51
6.7 Règlement des restructurations et des réorganisations	52
6.8 Règlement des indemnités spéciales	53
6.9 Règlement des prestations d'assurances	54

7. Définition de l'approche méthodologique pour estimer les usages de la branche	55
7.1 Conditions générales	55
7.2 Choix de la méthode statistique	55
7.3 Définition de la fourchette d'analyse	57
7.4 Résumé	58
8. Évaluation des conditions de travail usuelles dans la branche	59
8.1 Procédure d'évaluation des conditions de travail dans la branche	59
8.2 Évaluation du salaire annuel brut usuel dans la branche pour un poste en équivalent plein temps	59
8.3 Évaluation du salaire annuel brut usuel	67
8.4 Évaluation des règlements du temps de travail et des vacances d'usage dans la branche ainsi que des conditions de travail élargies	68

Annexes disponibles sur demande:

Annexe A: concept, version 1.1 du 18 juillet 2005

Annexe B: questionnaire d'enquête et explications, version 1.1 du 18 juillet 2005

Annexe C: définition des éléments d'enquête, version 1.1 du 18 juillet 2005

Table des figures

Fig. 1:	Aperçu des différentes phases de l'enquête	9
Fig. 2:	Modèle d'enquête sur les conditions de travail usuelles dans la branche.....	11
Fig. 3:	Vue d'ensemble du nombre d'observations prises en compte ou exclues de l'évaluation pour chaque variables collectée	15
Fig. 4:	Profil des collaborateurs selon le sexe par fournisseurs de services de télécommunication	16
Fig. 5:	Répartition des collaborateurs selon l'âge et le sexe	17
Fig. 6:	Répartition des collaborateurs selon la formation et le sexe	18
Fig. 7:	Répartition des collaborateurs selon le domaine d'activité et le sexe	19
Fig. 8:	Distribution des collaborateurs selon l'âge.....	20
Fig. 9:	Répartiton des collaborateurs par catégories d'âge chez les fournisseurs de services de télécommunication	21
Fig. 10:	Distribution des âges des collaborateurs selon la position professionnelle.....	22
Fig. 11:	Répartition des collaborateurs selon la position professionnelle et la formation de base	23
Fig. 12:	Répartition des collaborateurs selon le taux d'activité	25
Fig. 13:	Répartition des collaborateurs selon le taux d'activité et le fournisseur de services de télécommunication	26
Fig. 14:	Relation entre l'ancienneté et l'âge des collaborateurs.....	27
Fig. 15:	Ancienneté selon le domaine d'activités	28
Fig. 16:	Proportion des collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur par fournisseur de services de télécommunication	29
Fig. 17:	Proportion des collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur ou sans fonction de cadre selon le domaine d'activités	30
Fig. 18:	Répartition des collaboratateurs selon les exigences liées au postes et le domaine d'activités.....	31
Fig. 19:	Répartition des collaborateurs selon les exigences liées aux postes par fournisseur de services de télécommunication	32
Fig. 20:	Lieu de résidence (19105 personnes) des collaborateurs des fournisseurs de services de télécommunication par commune politique (un point corresp. à une ou plusieurs personnes vivant dans la même commune)	33
Fig. 21:	Lieu de travail des collaborateurs des fournisseurs de services de télécommunication (la taille des cercles représente le nombre d'employés travaillant dans une même commune)	34
Fig. 22:	Répartition des salaires annuels bruts.....	36
Fig. 23:	Comparaison des salaires annuels bruts de tous les collaborateurs (c'est-à-dire les collaborateurs sans fonction de cadre ou exerçant une fonction de cadre inférieur) des fournisseurs de services de télécommunication	37
Fig. 24:	Ecart entre le salaire médian global et les salaires médians des fournisseurs de télécommunication	38
Fig. 25:	Écart entre le salaire médian global et les salaires médians selon le type de formation.....	39

Fig. 26: Écart entre le salaire médian global des collaborateurs sans fonction de cadre et des cadres inférieurs par fournisseur de services de télécommunication (en pourcent).....	40
Fig. 27: Écart entre le salaire médian des collaboratrices et des collaborateurs par fournisseur de services de télécommunication.....	41
Fig. 28: Salaire annuel brut selon les catégories d'âge.....	42
Fig. 29: Salaire annuel brut selon le temps d'emploi.....	43
Fig. 30: Écart entre le salaire médian global et les salaires médians selon le domaine d'activités.....	44
Fig. 31: Salaire annuel brut médian selon le lieu de travail (canton).....	45
Fig. 32: Écart entre le salaire annuel brut médian global et les salaires médians selon les grandes régions.....	46
Fig. 33: Temps de travail hebdomadaire.....	47
Fig. 34: Avantages accessoires et offre de formation.....	49
Fig. 35: Règlement des allocations.....	50
Fig. 36: Règlement des congés payés.....	51
Fig. 37: Règlement des restructurations et des réorganisations.....	52
Fig. 38: Règlement des indemnités spéciales.....	53
Fig. 39: Règlement des prestations d'assurances.....	54
Fig. 40: Exemple de représentation graphique expliquant la différence entre la régression OLS (rouge) et la régression par quantile (bleu).....	56
Fig. 41: Procédure d'évaluation des usages de la branche.....	59
Fig. 42: Salaire brut estimé en fonction de l'âge.....	64
Fig. 43: Salaire brut estimé en fonction de l'ancienneté.....	65

Liste des tableaux

Tab. 1: Éléments non retenus dans le cadre de ce premier relevé.....	12
Tab. 2: Liste des fournisseurs de services de télécommunication invités à participer à l'enquête.....	12
Tab. 3: Base de données pour l'analyse.....	14
Tab. 4: Domaine d'activités selon la formation de base.....	24
Tab. 5: Critères de comparaison des méthodes.....	56
Tab. 6: Statistiques descriptives des variables d'analyse.....	60
Tab. 7: Résultats des analyses de régression.....	62

1. Résumé

Situation de départ et objectifs

[1] La loi sur les télécommunications (art. 6 al. 1 let. c LTC) énonce que les fournisseurs de services de télécommunication au bénéfice d'une concession doivent « observer les conditions de travail usuelles dans la branche ». Dans le cadre de son activité de surveillance, l'OFCOM est tenu de veiller à ce que les fournisseurs de services de télécommunication respectent ces conditions.

[2] L'objectif du présent rapport est de récolter les informations relatives aux conditions de travail usuelles dans la branche au 31 décembre 2004 et d'en faire l'analyse. Les résultats présentant un éventuel caractère normatif (en général les constatations faites sur le salaire brut, les règlements de travail et le temps libre) sont uniquement présentés lorsqu'il existe un lien clair avec les données collectées.

Modèle d'analyse et échantillon observé

[3] Sur la base d'un modèle d'analyse, il s'est agi lors de cette première étape du projet de déterminer, en coopération avec le syndicat Transfair, le syndicat de la Communication et les opérateurs concernés, les éléments essentiels susceptibles d'évaluer les conditions de travail. Outre les éléments centraux comme le salaire, le temps de travail et les vacances, des éléments supplémentaires (parmi lesquels allocations, formation, avantages accessoires) ont été inclus à l'enquête.

[4] En tout, 18 entreprises au bénéfice d'une concession ou soumises à l'obligation de s'annoncer ont été invitées à participer. Celles-ci couvrent environ 95 pourcent des emplois en équivalent plein temps dans la branche des fournisseurs de services de télécommunication. L'enquête s'est limitée aux cadres inférieurs et aux collaborateurs sans fonction de cadre.

[5] Le taux de réponse s'est monté à 83 pourcent (15 des 18 fournisseurs). En tout, 19'325 observations étaient à disposition pour l'analyse. Après examen de la qualité, 200 d'entre elles ont été exclues de l'étude (nombre d'observations pour l'analyse: 19'105).

Résultats

[6] Pour chaque fournisseur, le profil des employés a tout d'abord été défini en fonction du sexe, de l'âge, de la formation de base/supplémentaire, du taux d'activité et de l'ancienneté, des tâches/activités, des exigences liées à la tâche ainsi que du lieu de résidence et de travail, puis comparé avec les autres entreprises. D'un point de vue structurel, d'importantes divergences ont été constatées pour chaque fournisseur.

[7] Le salaire annuel brut (salaire médian) est également très variable d'un fournisseur à l'autre. Cette variation peut s'expliquer en partie par les différences constatées au niveau des profils des employés et/ou au niveau des facteurs d'influence exogènes (notamment le marché du travail régional) de chaque entreprise. Les facteurs d'influence exogènes n'ont cependant pas été analysés au cours de cet exercice.

[8] L'analyse a permis de constater que la plupart des caractéristiques structurelles des emplois explique le niveau du salaire annuel brut (notamment la formation de base, la position professionnelle, l'âge, la durée d'occupation). En d'autres termes, le montant du salaire annuel brut (salaire médian) d'un employé dépend des caractéristiques structurelles propres à son emploi.

[9] En matière de règlement du temps de travail et des vacances et concernant les conditions de travail élargies (entre autres avantages accessoires, allocations), les différences entre les fournisseurs de services de télécommunication sont moins importantes. Chez la majorité des fournisseurs, on travaille 40 heures par semaine, avec 5 semaines de vacances par année.

Évaluation des conditions de travail usuelles à la branche

[10] Un modèle de régression par quantile a permis de d'évaluer les conditions de travail usuelles dans la branche. Cette méthode a été choisie sur la base de d'une évaluation systématique reposant sur plusieurs critères (entre autres, caractéristiques de la base de données, robustesse des résultats)

[11] Ce modèle de régression tient compte, à l'exception de la formation complémentaire (nombre d'observations insuffisant), de tous les éléments définis dans le cadre du modèle d'enquête et ayant une influence sur le salaire annuel brut. A partir de ce modèle, il est possible d'estimer le salaire annuel brut (salaire médian) pour chaque combinaison de variables retenues pour l'enquête.

[12] La fourchette d'analyse fixe le pourcentage d'observations devant être plus précisément analysées. En d'autres termes, nous ne tirons de conclusions sur le respect des conditions de travail que sur la base de l'analyse des valeurs qui se trouvent à l'extérieur de la fourchette retenue. En raison de la forte dispersion des salaires annuels bruts, nous avons fixé une fourchette ayant pour limites le 1^{er} et le 9^e déciles (nous admettons par ce choix que le 80% des données se situent à l'intérieur de cette limite). La fixation de futures limites ainsi que l'analyse de leur adéquation seront discutées dans le cadre de travaux ultérieurs.

[13] Certains fournisseurs (7 sur 15) n'ayant pas fourni des données complètes sur les variables d'analyse retenues dans le modèle de régression, il n'a pas été possible d'estimer des salaires bruts pour ces entreprises dans le cadre de cet exercice.

Évaluation des conditions usuelles de la branche

[14] Mise à part les restrictions énoncées au point [13], nous n'avons constaté aucune discrimination systématique de la part d'une entreprise, tant du point de vue des salaires bruts estimés se trouvant en dehors de la fourchette que du point de vue des conditions de travail étendues.

[15] Les salaires bruts se situant en dessous de CHF 36'000.-- (dans un premier temps) mais aussi en dessous de CHF 50'000.-- (dans un deuxième temps) ont été étudiés en détail pour tous les fournisseurs. Aucune discrimination systématique n'a été constatée au sein d'une même entreprise.

Développements futurs

[16] La démarche qui consiste à concrétiser les conditions usuelles à la branche a surtout pour objectif de décrire, respectivement de mettre sur pied une approche méthodologique qui nous permettra d'effectuer des analyses futures et non pas de fixer déjà ce que devraient être ces conditions. Une fixation définitive de normes générales d'application doit se faire dans le cadre de discussions futures et sur la base des résultats et des propositions contenus dans ce rapport.

[17] Sur la base des connaissances acquises, l'OFCOM soutient une approche « ex-post », c'est-à-dire que l'OFCOM n'agirait que sur la base d'indications ou de plaintes concrètes. L'OFCOM considère disproportionné de pratiquer à l'avenir une « approche ex-ante » (c'est-à-dire que chaque fournisseur est examiné chaque année qu'il y ait ou non un soupçon d'abus). Dans le cadre des activités de suivi prévues à l'issue de ce rapport, il faudra cependant examiner si une mise à jour régulière (à un rythme annuel ou bisannuel) des données d'enquête s'avère opportune pour permettre une vue d'ensemble et si celle-ci pourrait servir de base d'évaluation actualisée en cas de violation de l'art. 6 al. 1 let. c LTC.

2. Situation initiale

2.1 Mandat

La loi sur les télécommunications (art. 6 al. 1 let. c LTC) énonce que les fournisseurs de services de télécommunication au bénéfice d'une concession doivent « observer les conditions de travail usuelles dans la branche ». Dans le cadre de son activité de surveillance, l'OFCOM est tenu de veiller à ce que les fournisseurs de services de télécommunication respectent ces conditions.

Pour que cette surveillance repose sur de sérieuses notions quant à l'interprétation des conditions de travail usuelles dans la branche, l'OFCOM a mandaté une expertise auprès de Monsieur Jean-Fritz Stöckli, professeur ordinaire de droit privé à l'Université de Bâle.

Le syndicat de la Communication et le syndicat Transfair, en leur qualité de représentants des intérêts des employés, ne partagent qu'en partie les conclusions du Prof. Stöckli. Le syndicat de la Communication a donc mandaté le Prof. Thomas Geiser de l'Université de Saint-Gall pour un avis supplémentaire.

Une réunion dirigée par l'OFCOM s'est déroulée le 22 décembre 2004 pour permettre aux partenaires sociaux d'exposer leurs points de vue sur les expertises Stöckli et Geiser. La discussion a porté essentiellement sur des questions relatives à la définition pertinente de la branche, aux conditions de travail, au respect de celles-ci, particulièrement dans le cadre des concessions, et à l'observation des conditions énoncées dans les concessions. Si les acteurs étaient généralement unanimes sur la définition de la branche, les débats ont aussi révélé un déficit d'informations sur les conditions de travail usuelles dans la branche.

Il a donc été décidé de réaliser une enquête pour inventorier les conditions de travail en vigueur chez les fournisseurs de services de télécommunication. Cette enquête doit non seulement relever des informations sur les éléments essentiels des rapports de travail (temps de travail, salaire, droit aux vacances), mais aussi sur d'autres critères (versement du salaire, règlement en matière de formation, etc.).

2.2 Objectifs

Les dispositions de la loi sur les télécommunications (art. 6 al. 1 let. c LTC) visent en particulier à éviter le dumping social (c'est-à-dire la discrimination systématique) et à empêcher que certains fournisseurs puissent obtenir des avantages concurrentiels en offrant des conditions de travail moins avantageuses (éviter les abus).

Cette enquête sur les conditions de travail usuelles dans la branche doit permettre de créer les bases nécessaires à une évaluation future du respect des conditions de travail usuelles dans la branche, et d'atteindre ainsi l'objectif des dispositions énoncées dans la loi sur les télécommunications.

2.3 Procédure

L'enquête sur les conditions de travail usuelles dans la branche s'est déroulée en cinq phases: (1) initialisation du projet, (2) élaboration du concept, (3) consultation relative au concept, (4) réalisation de l'enquête, (5) évaluation des résultats et rapport de synthèse.

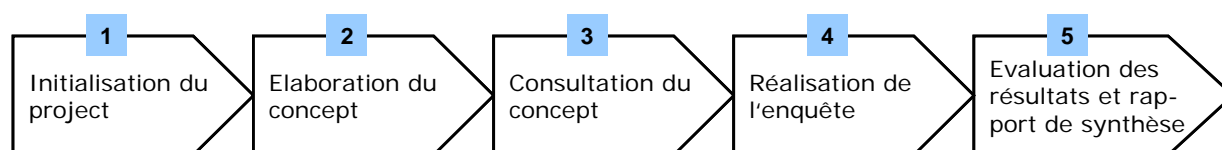


Fig. 1: Aperçu des différentes phases de l'enquête

La procédure et le calendrier ont été définis par le groupe de projet lors de la phase d'initialisation. Dans une 2^e phase, le concept de mise en oeuvre de l'enquête a été développé. Il a en particulier été défini quels fournisseurs de services de télécommunication devaient participer à l'enquête et quels éléments d'enquête devaient être pris en considération. Il a en outre été déterminé sous quelle forme les données des fournisseurs devaient être mises à disposition, afin qu'elles puissent être évaluées de manière efficace. Le concept de l'enquête a ensuite été discuté avec les fournisseurs et les syndicats concernés, avant d'être adapté où cela s'avérait nécessaire. La 3^e phase a débouché sur l'approbation du concept de l'enquête. Au cours de la 4^e phase, les fournisseurs ont été invités à livrer les données au moyen de formulaires électroniques Excel élaborés à cet effet. On a ici fait la différence entre le relevé général (informations relatives à l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise) et le relevé individuel (informations relatives à chaque collaborateur (voir annexe B)). La dernière phase consistait en l'analyse et la présentation des principaux résultats exposés dans ce rapport.

Le projet a débuté le 15 mars 2005 et se termine avec la publication du présent rapport de synthèse.

2.4 Bases

L'enquête sur les conditions de travail usuelles dans la branche (en particulier l'élaboration du modèle d'enquête et la définition de la forme de l'enquête) se base sur les éléments suivants:

- Office fédéral de la statistique, « Enquête suisse sur la structure des salaires », 2004
- Office fédéral de la statistique, « Enquête suisse sur la population active », 2004
- Office fédéral de la statistique, « Nomenclature suisse des professions », 2000
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, « Sondage sur les conditions de travail », 2000
- Stöckli, J.-F., rapport sur l'interprétation de la notion de « respect des conditions de travail de la branche » selon l'art. 6 al. 1 let. c de la loi sur les télécommunications, Université de Bâle, 2003 (en allemand)
- Geiser, Th., Pärli, K., avis de droit sur l'art. 6 al. 1 let. c de la loi sur les télécommunications, Université de Saint-Gall, 2004 (en allemand)
- Convention collective de travail entre Swisscom SA, le syndicats de la Communication, le syndicat Transfair et la CASC daté du 10 juillet 2000
- Sheldon, G., de Wild, David, « Conditions de travail usuelles dans la branche des télécommunications: étude empirique sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires » (en allemand)
- Conférence suisse des impôts, « Nouvelle attestation de salaire 2005 »
- « Salaires, salaires d'usage par branche dans 7 régions suisses », Union syndicale suisse, 2004

3. Concept de l'enquête

3.1 Description du modèle d'analyse

Le modèle d'analyse constitue la base de l'enquête sur les conditions de travail usuelles chez les fournisseurs de services de télécommunication. Il permet de décrire les liens existant entre les conditions de travail, le profil des emplois, le profil des collaborateurs et les facteurs exogènes.

Les entreprises fournissent leurs prestations grâce à l'aménagement d'un certain nombre de postes de travail pouvant être caractérisés par des profils de tâches et d'exigences spécifiques [1].

Les postes de travail sont occupés par des collaborateurs, qui peuvent être à leur tour définis par une multitude de critères [2].

Les profils des postes de travail et des collaborateurs peuvent en grande partie être aménagés et influencés par les entreprises elles-mêmes (facteurs endogènes).

Les profils des postes de travail et des collaborateurs exercent une influence sur l'organisation des conditions de travail [4].

Les facteurs exogènes [3] ne peuvent pas être influencés directement par l'entreprise. En font notamment partie les relations et les développements au sein de la branche ainsi que les divergences régionales sur le marché du travail.

Les facteurs exogènes ont une influence essentielle sur la forme des facteurs endogènes [6] des conditions de travail [5]. Dans le cadre de cette première enquête, l'influence des facteurs exogènes ainsi que tous les éléments et facteurs présentés en italique n'ont pas été analysés plus en détail.

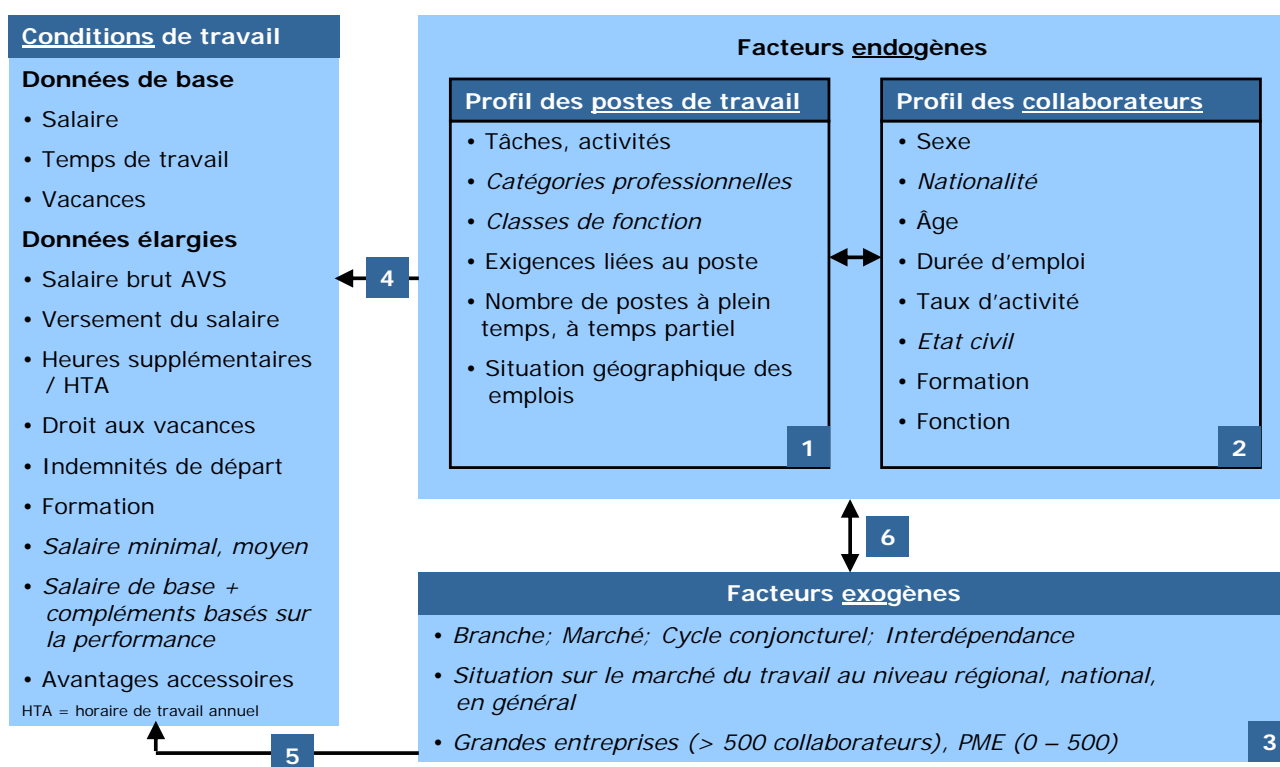


Fig. 2: Modèle d'analyse des conditions de travail usuelles dans la branche

3.2 Sélection des éléments de l'enquête initiale

Les différents éléments retenus dans le modèle d'analyse sont dotés d'une importance équivalente. Pour l'exercice présent, nous avons procédé à une sélection des éléments devant être impérativement pris en compte (critère « très important »). De l'avis de l'OFCOM, en effet, ces éléments exercent une influence prépondérante sur les conditions de travail. La sélection opérée a été confirmée dans le cadre d'une procédure de consultation réalisée auprès des fournisseurs de services de télécommunication et des syndicats. Les éléments suivants, estimés comme étant « importants » ou « moins importants », n'ont pas été retenus dans le modèle d'analyse:

Catégories professionnelles	Nationalité
Classe de fonction	Etat civil
Salaire minimal, moyen	Salaire de base + compléments basés sur la performance

Tab. 1: Éléments non retenus dans le cadre de ce premier relevé

3.3 Échantillon observé

En référence aux expertises Stöckli et Geiser, l'enquête s'est intéressée aux fournisseurs de services de télécommunication au bénéfice d'une concession ou soumis à l'obligation de s'annoncer. Les 18 entreprises ci-dessous furent invitées à participer à l'enquête. Ensemble, elles couvrent environ 95 pourcent des postes en équivalent plein temps¹:

AT&T Global Network Services	Orange Communications SA
BT Switzerland Limited	SITA
Cablecom GmbH	Smart Telecom SA
Colt Telecom AG	Solpa AG
Digicall SA	Swisscom AG
Equant Communications SA	Switch
Infonet Switzerland Ltd.	TDC Switzerland AG
IP Worldcom SA	T-Systems Schweiz AG
MCI Communications Switzerland AG	Tele2 Telecommunications Services AG

Tab. 2: Liste des fournisseurs de services de télécommunication invités à participer à l'enquête

3.4 Étendue de l'enquête et période de relevé

S'agissant du relevé individuel, nous avons souhaité procéder à un recensement complet des collaborateurs occupés dans les entreprises participant à l'enquête. Cependant, l'enquête a été restreinte, sur demande de certains fournisseurs (et après accord des syndicats), aux collaborateurs sans fonction de cadre ainsi qu'aux cadres inférieurs. Les cadres supérieurs ont de ce fait été exclus de l'analyse.

La période d'analyse correspond à l'année 2004, toutes les données collectées devant se référer au 31 décembre 2004. Les collaborateurs étant entrés ou sortis de l'entreprise durant cette période ont également été recensés. Les changements de postes internes (donc au sein de la même entreprise) n'ont pas été considérés comme des sorties.

¹ D'après la statistique sur les télécommunications 2003, le marché des télécommunications comptait en tout 22'329 postes en équivalent plein temps en 2003.

4. Modalités de l'analyse

4.1 Principes de base pour l'analyse des observations

Pour garantir la qualité de l'analyse et de l'interprétation des résultats, les principes de base suivants ont été respectés:

Exclusion de certaines données ou observations

Pour éviter des interprétations erronées, certaines valeurs ou observations entières ont été exclues de l'analyse. Leur élimination a eu lieu selon un procédé de vérification de la qualité en à deux niveaux (voir paragraphe 4.2).

Calcul du salaire annuel brut

Pour permettre la comparaison du salaire brut indiqué entre les divers fournisseurs, il a fallu l'extrapoler pour qu'il corresponde à un emploi en équivalent plein temps et à un salaire annuel brut, en tenant compte du taux d'activité et de la date d'entrée dans l'entreprise.

Les observations de personnes ayant quitté l'entreprise en 2004 n'ont pas été prises en compte dans l'analyse. En effet, elles ne permettaient pas d'assurer une analyse fiable en raison du versement d'avois de vacances, d'heures supplémentaires et/ou d'indemnités de départ. L'interprétation des résultats s'en serait trouvée biaisée.

Exclusion de valeurs extrêmes

Bien que l'enquête sur les conditions de travail usuelles dans la branche se limite aux collaborateurs sans fonction de cadre et aux cadres inférieurs, certains fournisseurs ont livré des données pour toutes les classes de cadres.

Pour assurer cependant la comparaison des données entre les fournisseurs, les données concernant les cadres supérieurs n'ont pas été prises en compte.

Les classes de cadres pouvant être définies différemment selon la taille de l'entreprise, les observations ont été limitées sur la base du salaire annuel brut. Les salaires annuels bruts inférieurs à CHF 2'000.-- ou supérieurs à CHF 200'000.-- n'ont pas été pris en compte dans l'analyse.

La valeur limite inférieure a été définie d'après le salaire minimum soumis à l'AVS. Aux dires des fournisseurs, les montants inférieurs à CHF 2'000.-- étaient des corrections comptables. La valeur maximale a été déterminée sur la base des fournisseurs s'étant limités aux données des collaborateurs sans fonction de cadre ou des cadres inférieurs. Chez ces fournisseurs, le salaire annuel brut maximum ne dépassait pas la limite de CHF 200'000.--.

Calcul des valeurs médianes

En raison de l'existence possible de valeurs extrêmes, on a renoncé à calculer des valeurs moyennes pour l'analyse du salaire annuel brut. Pour que ces valeurs extrêmes n'influencent pas trop l'interprétation des résultats, la valeur médiane et différents quantiles ont été calculés en guise de mesures statistiques. La médiane correspond à la valeur pour laquelle 50 pourcent des observations ont une valeur supérieure et 50 pourcent une valeur inférieure².

² Le lien suivant contient une description détaillée de la notion de médiane: OFS - Définitions:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/einkommen_und_lebensqualitaet/definitionen.html

4.2 Procédure pour assurer la qualité des données

Toutes les observations fournies ont été soumises à un examen de qualité en deux étapes:

Examen manuel de la qualité

L'examen manuel de la qualité visait à déceler la présence de défauts évidents dans les données. La vérification portait en particulier sur le fait de savoir si les données correspondaient aux formats définis ou à d'autres critères de l'enquête. Si cela n'était pas le cas, les observations ou certaines informations étaient corrigées (dans la mesure du possible). Dans le cas contraire, les valeurs erronées étaient effacées (elles n'ont donc pas été prises en compte dans l'analyse).

Examen systématique de la qualité au moyen de tests standard

Les données du relevé individuel ont ensuite été vérifiées de façon systématique dans une banque de données Access au moyen de tests standard. Les observations erronées ont été exclues de l'analyse.

4.3 Base de données du relevé individuel

La définition des conditions de travail usuelles dans la branche se base sur les données de 15 fournisseurs de services de télécommunication. Le taux de réponse est ainsi de 83 pourcent (15 fournisseurs sur 18). Les sociétés AT&T Global Network Services et SITA, en leur qualité de fournisseurs soumis à l'obligation d'annoncer uniquement, ont renoncé à participer. Les données de la société Digicall SA n'ont été remises que le 16 novembre 2005 et n'ont pas été prises en considération.

Dans le cadre du relevé individuel, les fournisseurs ont au total fourni 19'325 observations portant sur l'année 2004. Après un examen de la qualité, 19'105 observations ont pu être retenues pour l'analyse.

	Nombre de données
Total des données d'origine	19'325
Exclusion après examen manuel de la qualité	43
Exclusion après examen systématique de la qualité	117
Nombre total de données utilisées pour l'évaluation/analyse	19'105

Tab. 3: Base de données pour l'analyse

Il manquait des valeurs pour certaines observations et d'autres ont été éliminées après avoir effectué les tests de vérification. Ces valeurs n'ont pas été prises en compte dans l'analyse. De nombreux fournisseurs n'ont en particulier pas été en mesure de fournir des informations concrètes en matière de formation complémentaire.

La base des données est cependant suffisante pour permettre d'énoncer des affirmations fiables et pertinentes sur le plan statistique. La figure suivante présente une vue d'ensemble pour chaque variable collectée du nombre d'observations disponibles et non disponibles pour l'analyse.

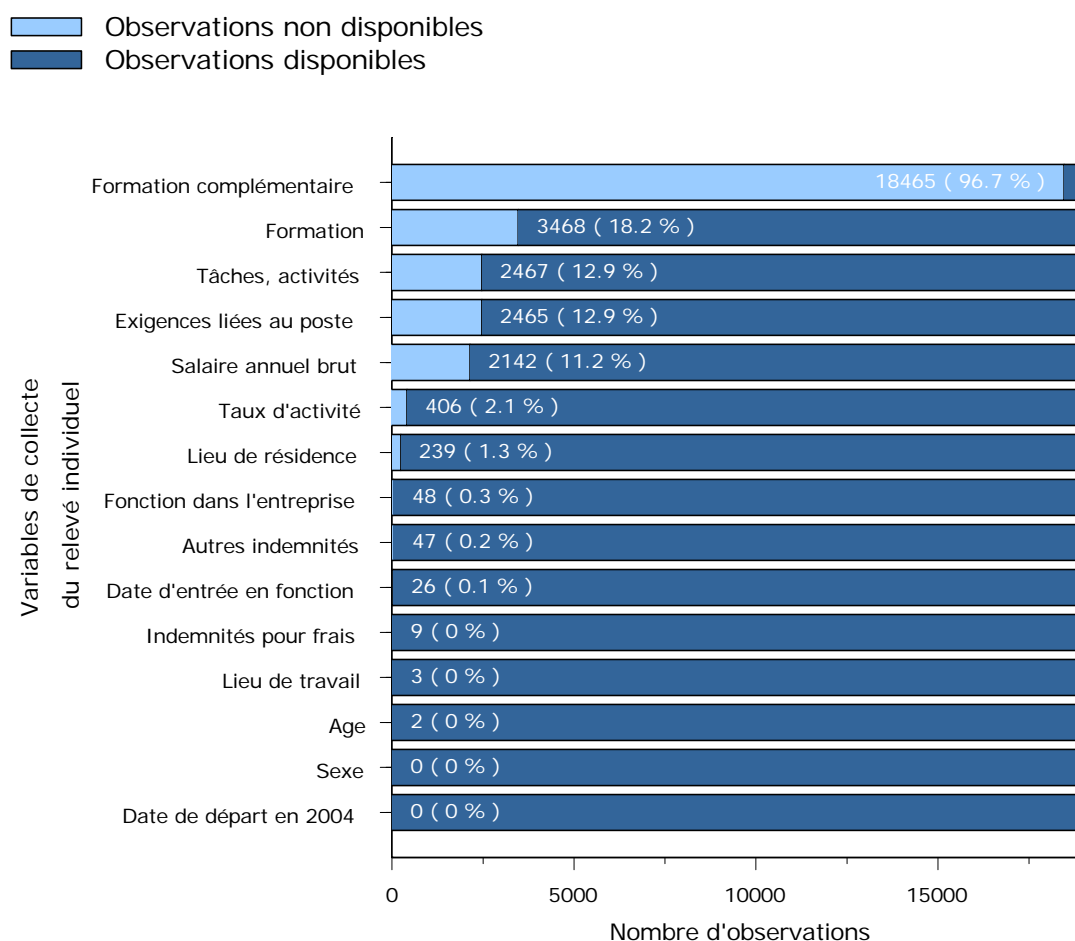


Fig. 3: Vue d'ensemble pour chaque variable collectée du nombre d'observations disponibles et non disponibles

5. Caractéristiques structurelles des fournisseurs de services de télécommunication

5.1 Entrées et sorties en 2004

Sur la base des données fournies, 2'112 personnes ont débuté des rapports de travail auprès d'un fournisseur de services de télécommunication en 2004 (ce qui correspond à 11,1 pourcent des observations exploitées). Au cours de la même période, 1'773 personnes ont cessé leurs rapports de travail avec ces mêmes fournisseurs (soit 9,3 pourcent des observations exploitées).

Sur la base des informations des fournisseurs de services de télécommunications, la catégorie de collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur ou sans fonction de cadre enregistre un léger solde positif. En tout, on compte dans les entreprises observées quelque 339 personnes entrantes de plus que de personnes sortantes.

5.2 Structure selon les sexes

La part des femmes employées chez les fournisseurs de services de télécommunication se monte à 37,7 pourcent, alors que celle des hommes s'élève à 62,3 pourcent. Globalement, la part des femmes est largement inférieure à la moyenne dans environ 73 pourcent des entreprises de l'échantillon d'analyse. La proportion des deux sexes se présente comme suit dans les diverses entreprises fournissant des services de télécommunication:

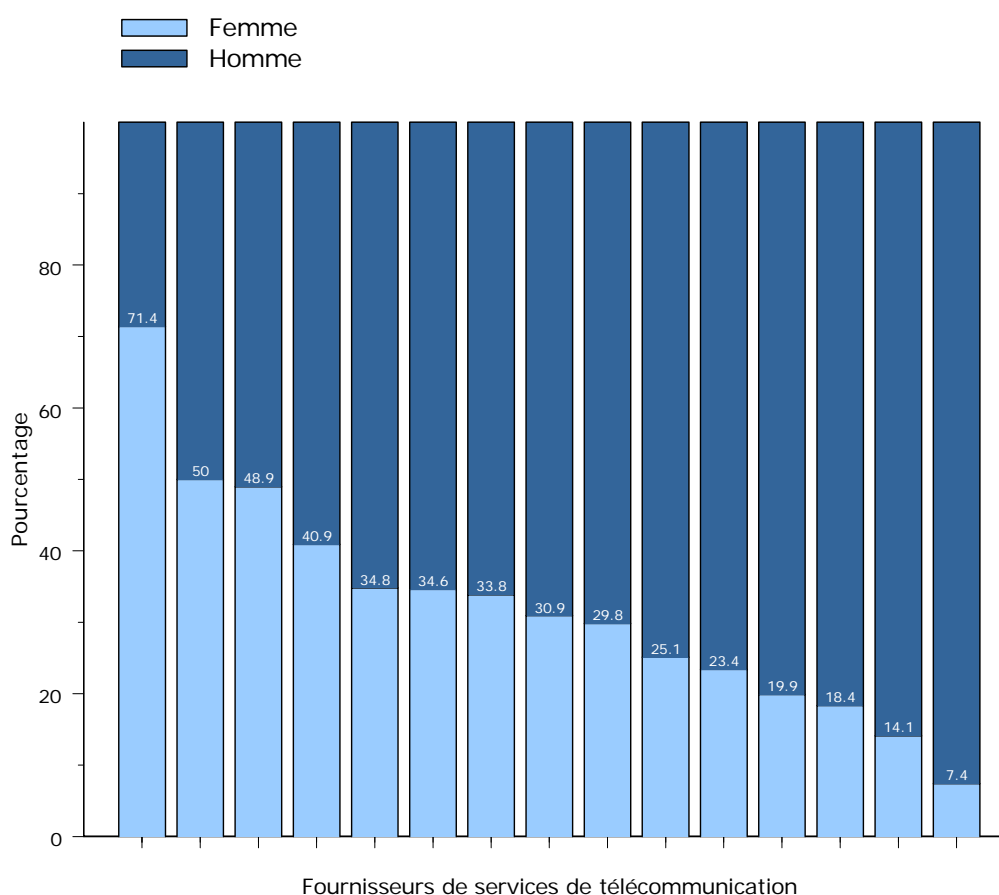


Fig. 4: Répartition des collaborateurs selon le sexe chez les fournisseurs de services de télécommunication

L'analyse des collaborateurs selon les catégories d'âge permet de constater que les collaboratrices sont plus jeunes que leurs collègues masculins. La part des femmes dans la catégorie d'âge des moins de 40 ans est en particulier nettement plus haute que celle des collaborateurs masculins.

L'âge moyen des femmes travaillant chez les fournisseurs de services de télécommunication est de 35,3 ans. Celui des hommes est de 37,8 ans.

En matière de profil d'âge, les différences entre les fournisseurs sont conséquentes. Chez les fournisseurs enregistrant le personnel le plus jeune, l'âge moyen est de 29 ans contre 39 ans pour le fournisseur employant le personnel le plus âgé.

Au sein d'une même entreprise, on n'enregistre pas une différence conséquente de l'âge moyen entre collaboratrices et collaborateurs.

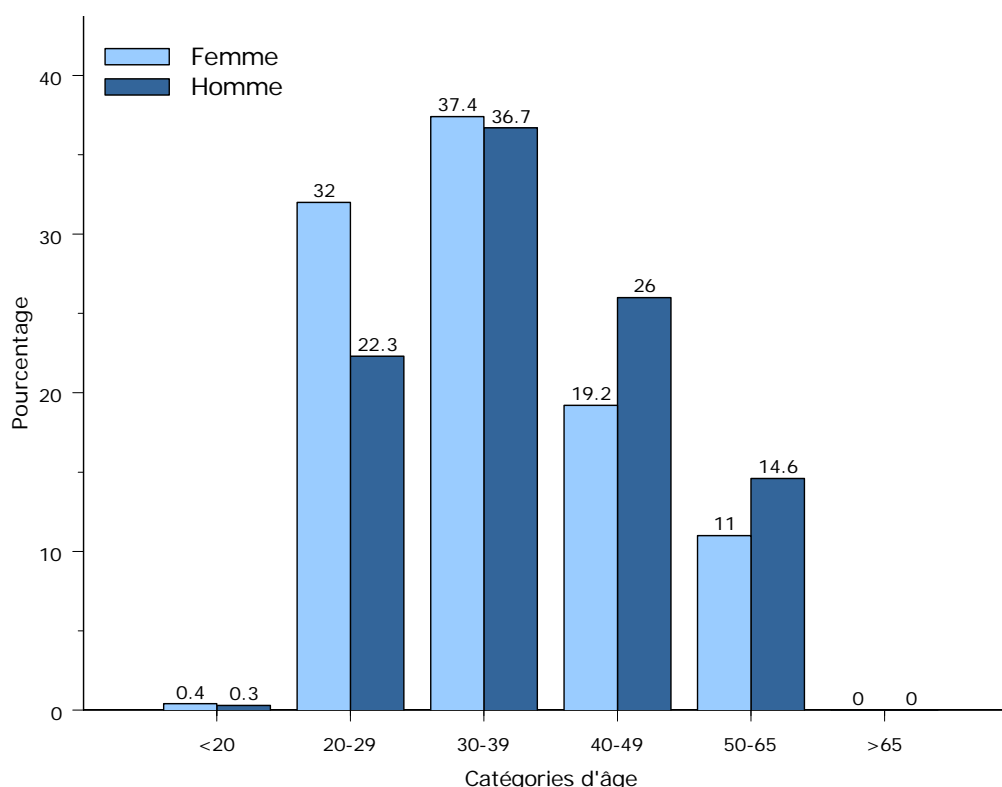


Fig. 5: Répartition des collaborateurs selon l'âge et le sexe

La comparaison du taux d'occupation entre les sexes montre que près d'un tiers des collaboratrices (31,7 pourcent) travaille à temps partiel (c'est-à-dire que leur taux d'occupation est inférieur à 90 pourcent). Les hommes ne sont que 6,7 pourcent à travailler à temps partiel.

Le profil de formation selon les sexes montre, chez les fournisseurs de services de télécommunication, que la part des collaborateurs bénéficiant d'une formation élevée (université ou haute école spécialisée) est nettement plus élevée chez les hommes (20,6 pourcent) que chez les femmes (3,9 pourcent).

Près de deux tiers des collaboratrices employées chez les fournisseurs de services de télécommunication ont terminé leur apprentissage (65,2 pourcent), contre 36,7 pourcent des hommes.

La part de collaborateurs masculins au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure (apprentissage avec formation complémentaire, généralement avec certificat de capacité fédéral) est étonnamment haute puisqu'elle s'élève à 38,4 pourcent.

En matière de profil de formation, les différences entre fournisseurs sont conséquentes: un fournisseur occupe plus de 76 pourcent de collaborateurs masculins au bénéfice d'un diplôme d'une haute école.

Trois fournisseurs possèdent une proportion plus élevée de collaborateurs masculins au bénéfice d'une formation supérieure par rapport à tous les autres profils de formation dans l'entreprise.

Quatre fournisseurs possèdent par rapport à tous les autres profils de formation dans l'entreprise une part plus élevée de collaborateurs masculins au bénéfice d'un diplôme de fin d'apprentissage.

Deux fournisseurs possèdent par rapport aux autres profils de formation dans l'entreprise une part plus élevée de collaborateurs masculins au bénéfice d'une maturité. Un seul fournisseur enregistre par rapport au profil de formation féminin dans l'entreprise la part la plus élevée de collaboratrices avec une maturité.

Neuf fournisseurs enregistrent par rapport au profil de formation dans l'entreprise une part plus élevée de collaboratrices que de collaborateurs au bénéfice d'un diplôme de fin d'apprentissage.

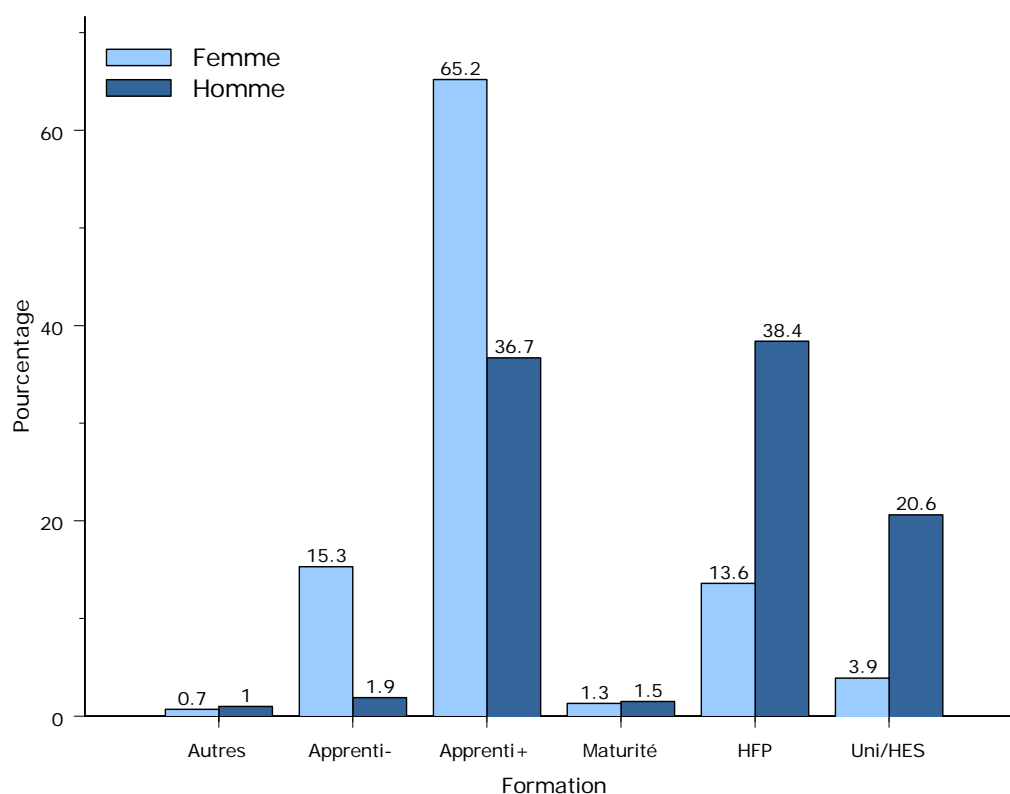


Fig. 6: Répartition des collaborateurs selon la formation et le sexe

Légende: Apprenti- = formation sans diplôme de fin d'apprentissage, Apprenti+ = diplôme de fin d'apprentissage, HFP = formation professionnelle supérieure, Uni/HES = université/école professionnelle

La plupart des collaboratrices actives dans la branche des télécommunications (55,1 pourcent) travaille au service à la clientèle et dans la vente ou effectue des tâches de soutien (18,1 pourcent). La proportion des femmes actives dans ces domaines d'activités est nettement plus élevée que celle des hommes. Les tâches relevant de la gestion du personnel sont aussi plus souvent assumées par des femmes puisqu'en tout, 4,2 pourcent des collaboratrices travaillent dans ce domaine. La part des collaborateurs masculins n'étant que de 1,4 pourcent.

Les domaines où il est plus courant de voir travailler des hommes sont avant tout les domaines techniques comme la production (montage, réglages, tests, entretien, gestion de systèmes), l'informatique et la recherche et le développement. Toutefois, une part importante des collaborateurs masculins (22,7 pourcent) est active dans le service à la clientèle et la vente. 12,2 pourcent des collaborateurs masculins se chargent en outre des tâches de soutien.

Dans l'ensemble, la plupart des collaborateurs sans fonction de cadre ou étant cadres inférieurs travaillent dans les domaines du service à la clientèle et de la vente (35 pourcent), de la production (26,3 pourcent) ainsi que dans les tâches de soutien comme le controlling ou l'état-major (14 pourcent).

Plus de la moitié des personnes occupées à temps partiel travaillent dans le domaine du service à la clientèle et de la vente (53,1 pourcent).

La répartition des collaborateurs d'après les différents domaines d'activités diffère d'un fournisseur à l'autre. De façon générale, on constate sur la base des données disponibles que les fournisseurs ayant une part élevée de collaborateurs au bénéfice d'un diplôme d'une haute école ou d'une formation supérieure occupent davantage de personnes dans les domaines techniques exigeants (informatique et production/opérations).

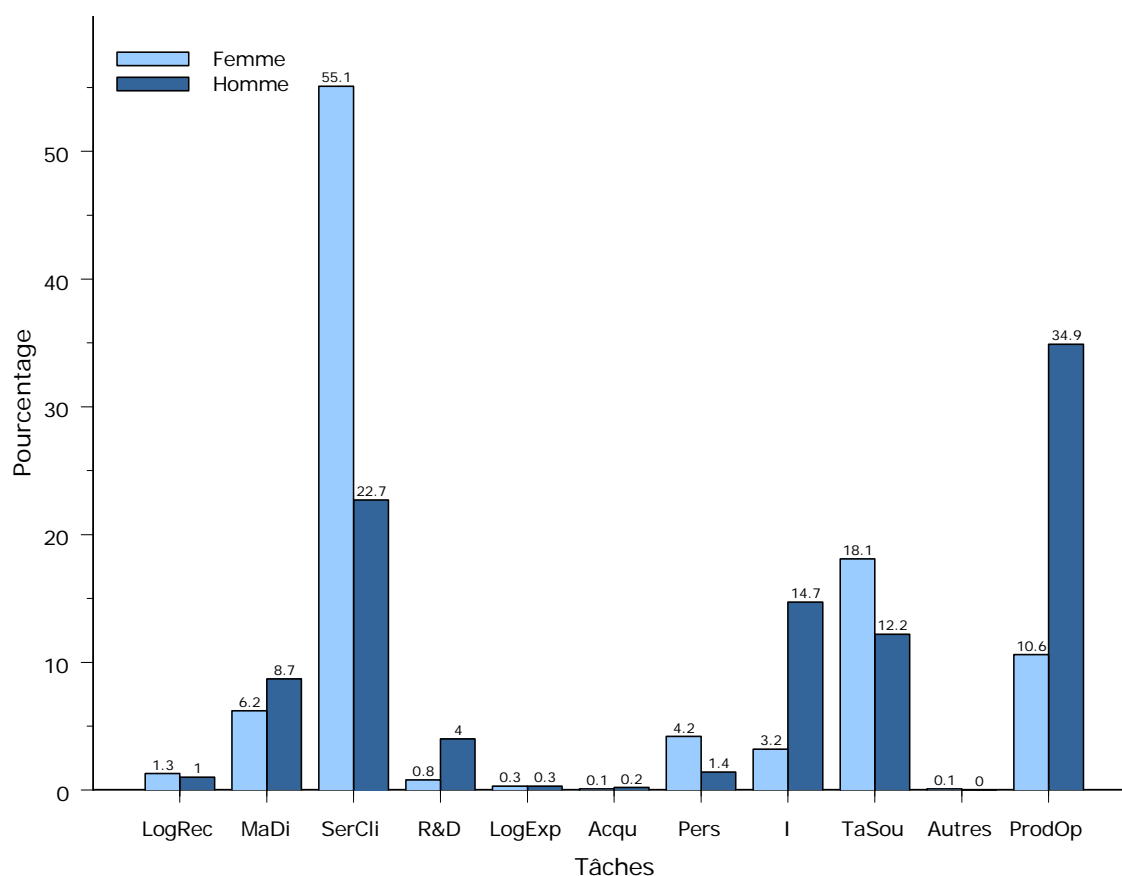


Fig. 7: Répartition des collaborateurs selon le domaine d'activité et le sexe

Légende: Acqu = acquisition, R&D = recherche & développement, I = informatique, LogRec = logistique à la réception, SerCli = service à la clientèle/service/vente, MaVe = marketing/distribution, OutExp = logistique à l'expédition, Pers = personnel, ProdOp = production/opérations, Autres = activités de soutien (controlling, état-major)

La proportion plus élevée de collaborateurs masculins exerçant des fonctions de cadre inférieur n'est pas étonnante lorsqu'on connaît les profils de l'âge, de la formation et des tâches relatifs aux hommes. Chez les collaborateurs masculins, cette part est de 4,3 pourcent, contre 1,5 pourcent chez les collaboratrices.

La proportion des collaborateurs se chargeant d'effectuer les tâches les plus exigeantes correspond peu ou prou à celle des collaborateurs occupant des fonctions de cadre inférieur. Chez les collaborateurs, cette part est de 4,9 pourcent, alors qu'elle s'élève à 1,4 pourcent chez les femmes.

En se penchant sur les profils d'exigences des diverses activités, on constate que l'utilisation de connaissances professionnelles et spécialisées est exigée pour plus de la moitié des collaborateurs masculins (53,9 pourcent). Chez les femmes, ce type de profil n'est exigé que pour 41,9 pourcent des collaboratrices.

Les travaux faciles et répétitifs sont en revanche assumés par une majorité de collaboratrices (52 pourcent). Chez les hommes, cette proportion n'atteint que de 19,7 pourcent.

5.3 Structure selon l'âge

L'âge moyen des collaborateurs employés chez les fournisseurs de services de télécommunication est de 36,9 ans (médiane = 36 ans). Il existe cependant de grandes différences entre les fournisseurs. L'âge moyen correspondant à l'entreprise avec le personnel le moins âgé est de 28,8 ans, alors que celui représentant l'entreprise avec le personnel le plus âgé s'élève à 39,7 ans.

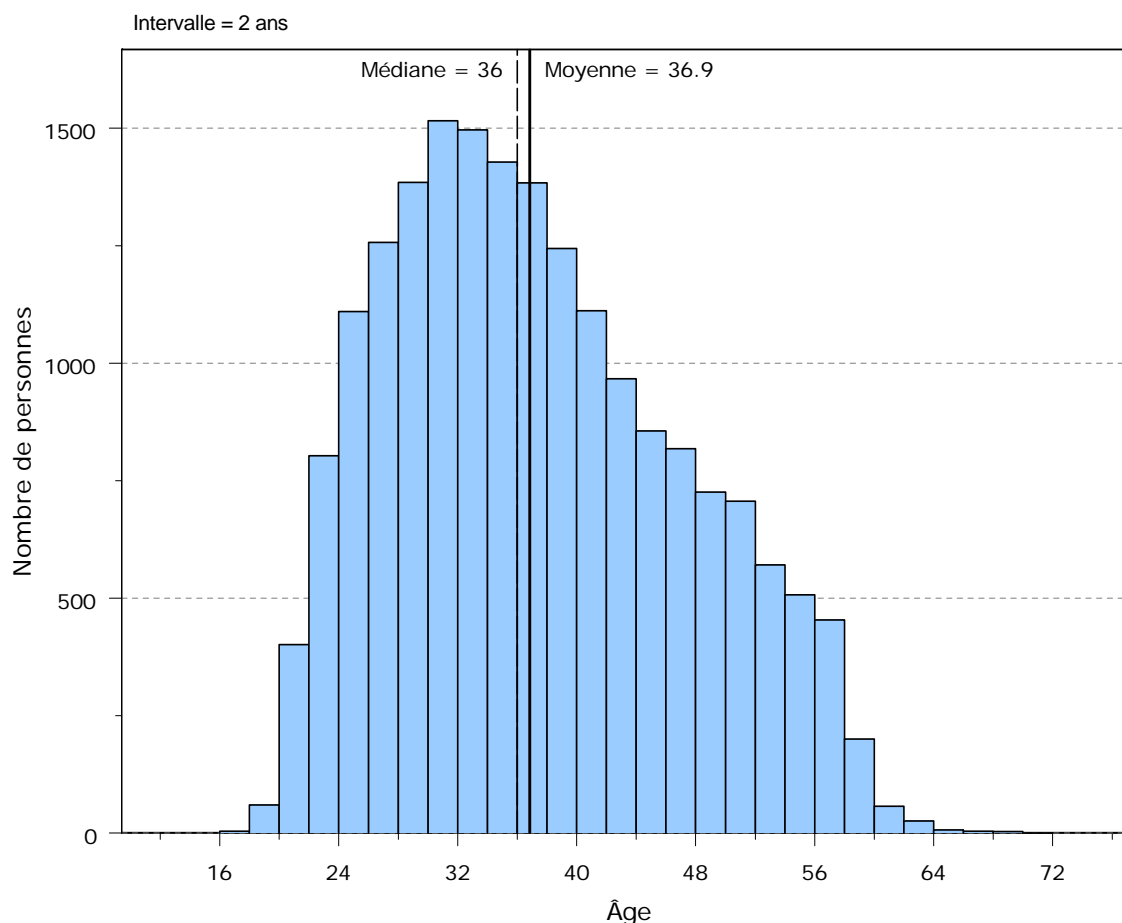


Fig. 8: Distribution des collaborateurs selon l'âge

La répartition des collaborateurs selon les catégories d'âge et le fournisseur permet de constater qu'une majorité des entreprises occupe la plupart des collaboratrices de la classe d'âge des 20 à 40 ans. La figure suivante permet de souligner les importantes différences de répartition selon l'âge prévalant chez les fournisseurs:

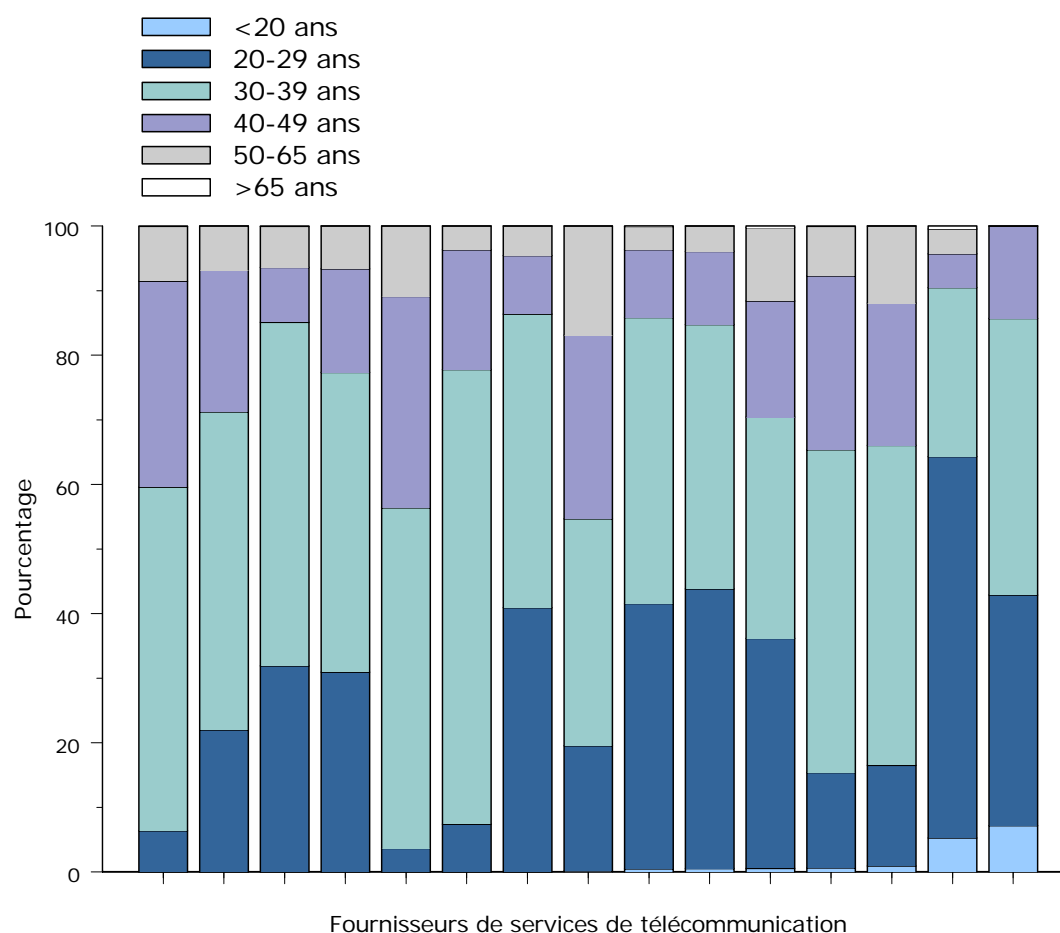


Fig. 9: Répartition des collaborateurs par catégories d'âge chez les fournisseurs de services de télécommunication

Une large proportion de collaborateurs (50 pourcent) n'exerçant pas de fonction de cadre sont âgés de 29 à 44 ans; ceux qui occupent une fonction de cadre inférieur se situent entre 32 et 43 ans.

Une fois dépassé l'âge de 40 ans, la proportion des personnes occupées diminue rapidement. On peut supposer que la part des collaboratrices diminue en raison des obligations familiales (la part des femmes reprenant une activité professionnelle ne suffisant pas à compenser celles des femmes qui arrêtent de travailler) ou qu'une partie des collaborateurs grimpe dans la hiérarchie ou quitte l'entreprise.

L'interprétation des résultats doit également tenir compte du fait que la signification de la position professionnelle diffère selon la taille de l'entreprise. Ainsi, chez un fournisseur, la part des collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur n'est que de 0,5 pourcent, alors qu'elle est de plus de 33 pourcent chez un autre (voir point 5.7).

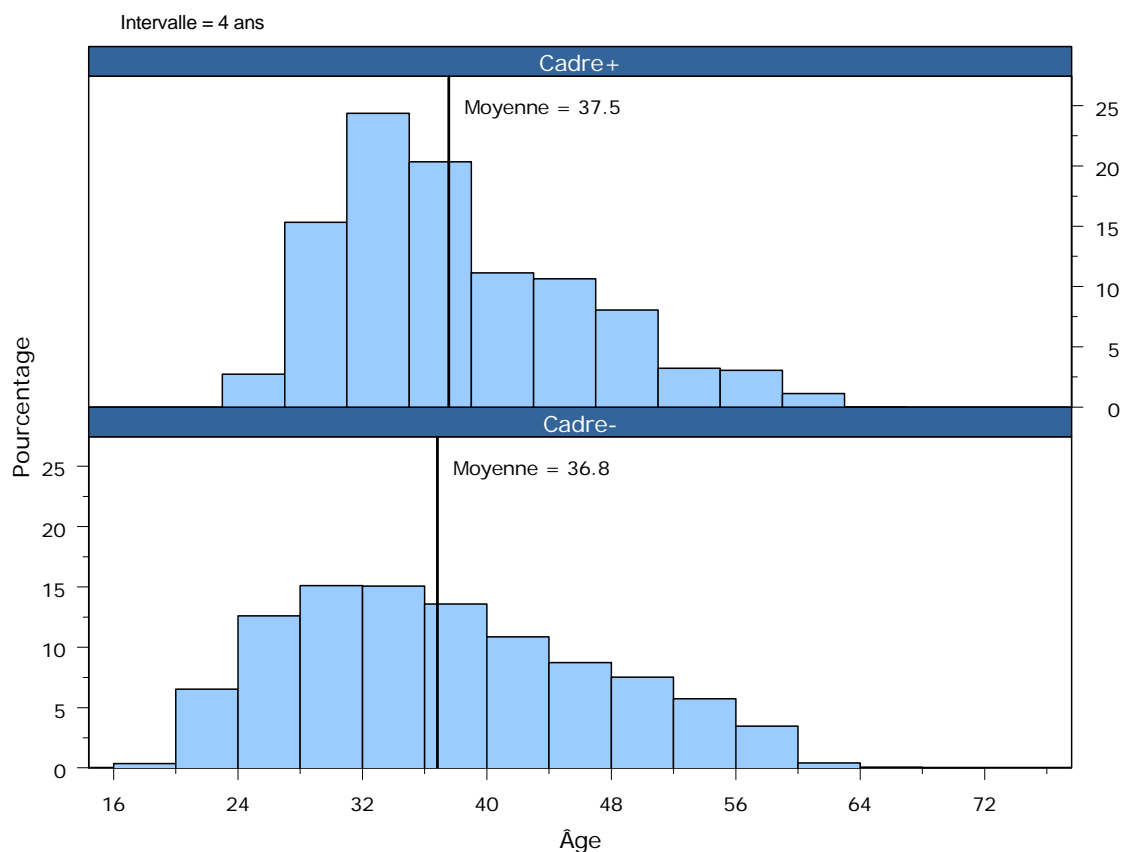


Fig. 10: Distribution des âges des collaborateurs selon la position professionnelle

5.4 Structure selon la formation de base et complémentaire

La majorité des collaborateurs occupant une fonction de cadre inférieur possède un diplôme de fin d'apprentissage professionnel (39 pourcent) ou un diplôme d'une université ou d'une haute école spécialisée (31,6 pourcent).

La majorité des collaborateurs n'exerçant pas de fonction de cadre bénéficie soit d'un diplôme de fin d'apprentissage professionnel (48 pourcent), soit d'une formation professionnelle supérieure (28,9 pourcent). Seuls 13,7 pourcent des collaborateurs sans fonction de cadre ont un diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée en poche.

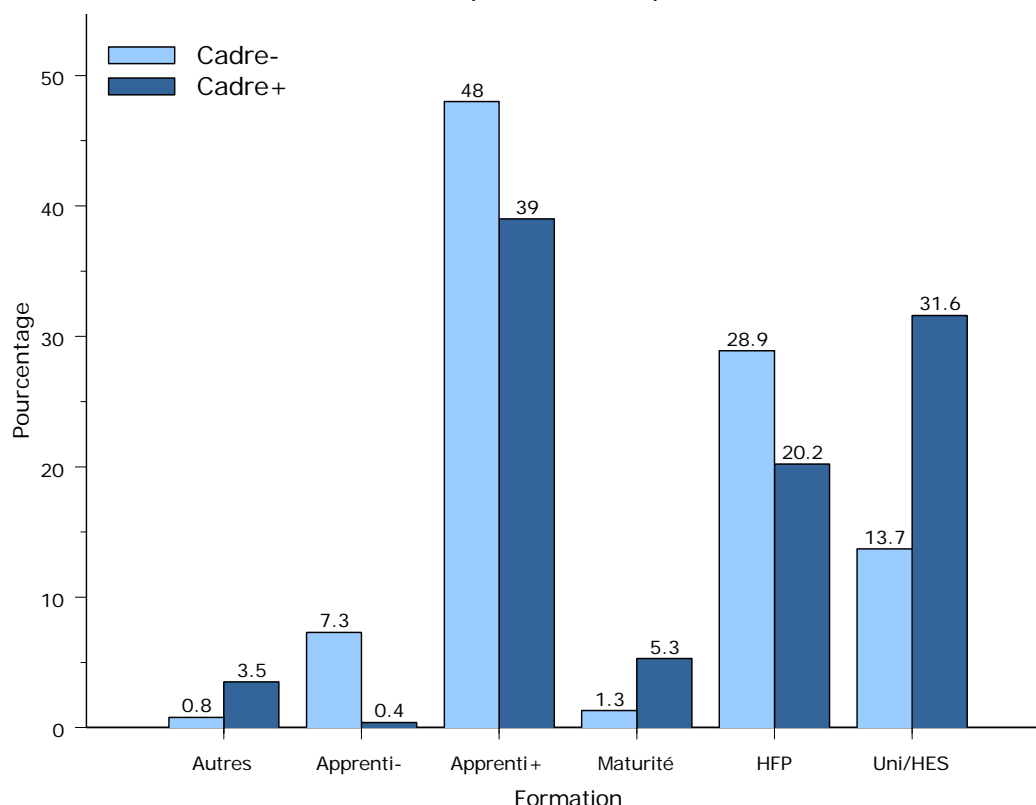


Fig. 11: Répartition des collaborateurs selon la position professionnelle et la formation de base

L'analyse des différents domaines d'activités en fonction de la formation de base des collaborateurs permet de constater ce qui suit:

- La majorité des personnes occupées dans les domaines de la logistique à la réception (46,8 pourcent), du service à la clientèle/vente (63 pourcent) et des tâches de soutien (47,1 pourcent) possède un diplôme de fin d'apprentissage ;
- Tous les collaborateurs employés dans la logistique à l'expédition ont un diplôme de fin d'apprentissage ;
- Plus de la moitié des collaborateurs actifs dans le marketing et la distribution (50,7 pourcent), les services du personnel (57,8 pourcent) et l'informatique (53,7 pourcent) bénéficient d'un diplôme de formation professionnelle supérieure ;
- Les collaborateurs ayant un diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée sont majoritairement employés dans l'acquisition (50 pourcent) ainsi que dans la recherche et le développement (51,1 pourcent) ;
- Les collaborateurs sans diplôme professionnel sont en majorité chargés des travaux de nettoyage ou des tâches à l'expédition (80 pourcent).

Domaine d'activités	Université / Haute école spécialisé	Haute formation professionnelle	Maturité	Apprentissage	École obligatoire	Autre
Logistique à la réception	6.3%	25.3%	2.5%	46.8%	19.0%	0.0%
Production, opérations	6.9%	42.8%	0.1%	49.0%	1.1%	0.1%
Marketing, distribution	23.8%	50.7%	1.2%	22.8%	0.4%	1.1%
Logistique à l'expédition	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
Service à la clientèle, magasin	2.8%	10.8%	0.4%	62.9%	22.9%	0.2%
Acquisition	50.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
Recherche et développement	51.1%	37.4%	1.4%	6.1%	1.4%	2.5%
Service du personnel	16.5%	57.8%	0.6%	25.1%	0.0%	0.0%
Informatique	30.3%	53.7%	0.3%	14.9%	0.2%	0.6%
Tâches de soutien	19.5%	31.2%	0.3%	47.1%	1.9%	0.1%
Autres	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%
Tous les domaine d'activités	12.3%	32.7%	0.4%	46.2%	8.1%	0.3%

Tab. 4: Domaine d'activités selon la formation de base

L'analyse des divers domaines d'activité et de la formation de base des employés révèle sans surprise que les tâches exigeantes ou supposant un travail indépendant et qualifié sont majoritairement effectuées par des collaborateurs au bénéfice d'un diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée (59,3 pourcent, respectivement 87 pourcent) ou d'un diplôme professionnel supérieur (25,9 pourcent, respectivement 4,7 pourcent).

Les tâches exigeant des connaissances professionnelles sont effectuées par des collaborateurs au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure (55,5 pourcent) ou d'un diplôme de fin d'apprentissage (43,8 pourcent).

De façon générale, il semble qu'un diplôme de fin d'apprentissage amène à exercer des tâches répétitives (71,2 pourcent). 28,3 pourcent des collaborateurs exerçant une tâche correspondant à ce profil d'exigences n'a cependant pas terminé d'apprentissage.

Environ un collaborateur sur cinq actif dans la branche (selon les informations de 8 fournisseurs sur 15) a achevé une formation professionnelle complémentaire. Ce résultat doit être interprété avec prudence (voir paragraphe 4.3 ou l'Fig. 3) puisqu'un grand nombre de fournisseurs de services de télécommunication n'ont pas été en mesure de fournir d'informations sur les éventuelles formations complémentaires proposées à leurs collaborateurs (7 sur 15).

5.5 Structure selon le taux d'occupation

La plupart des collaborateurs (83,9 pourcent) actifs dans la branche des télécommunications travaillent à plein temps. La répartition des collaborateurs en fonction de leur degré d'activité se présente comme suit:

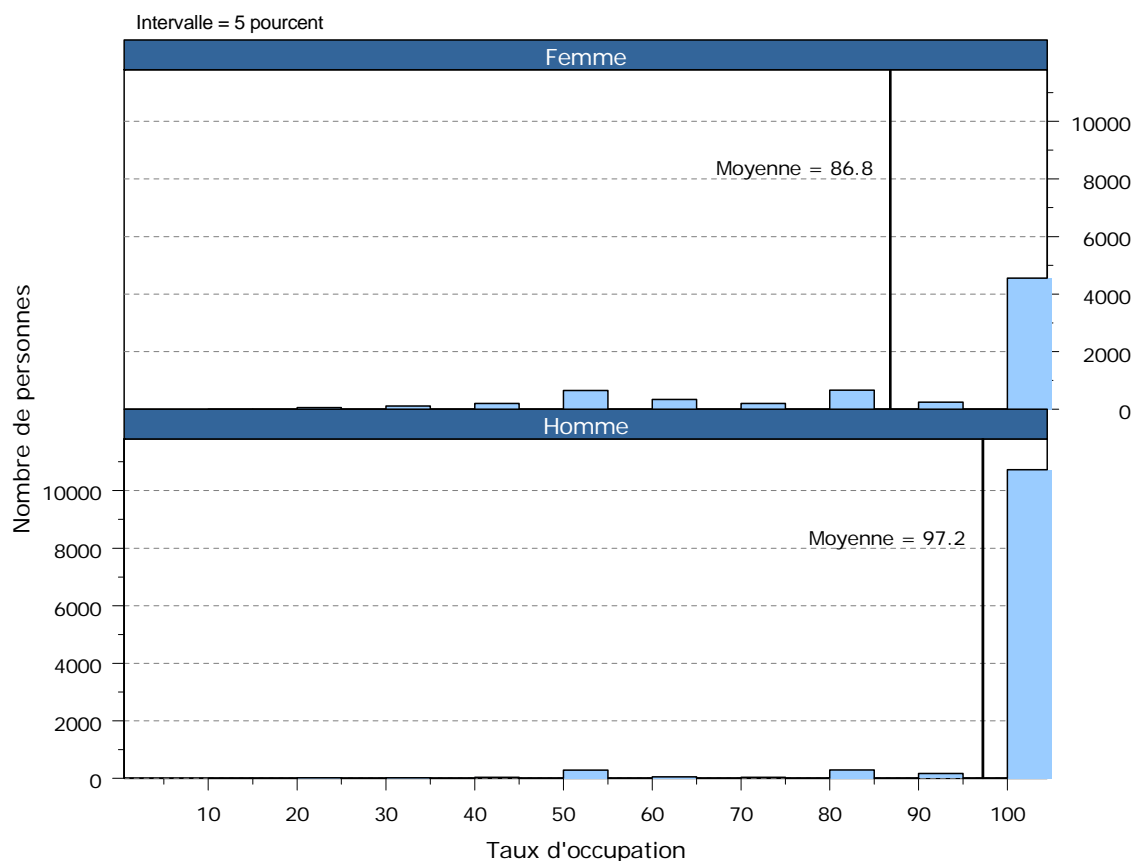


Fig. 12: Répartition des collaborateurs selon le taux d'activité

La répartition du taux d'occupation diffère d'un fournisseur à l'autre. Un fournisseur affirme employer environ la moitié de ses collaborateurs à temps partiel. Au contraire, deux fournisseurs n'occupent que des collaborateurs à plein temps (voir graphique suivant).

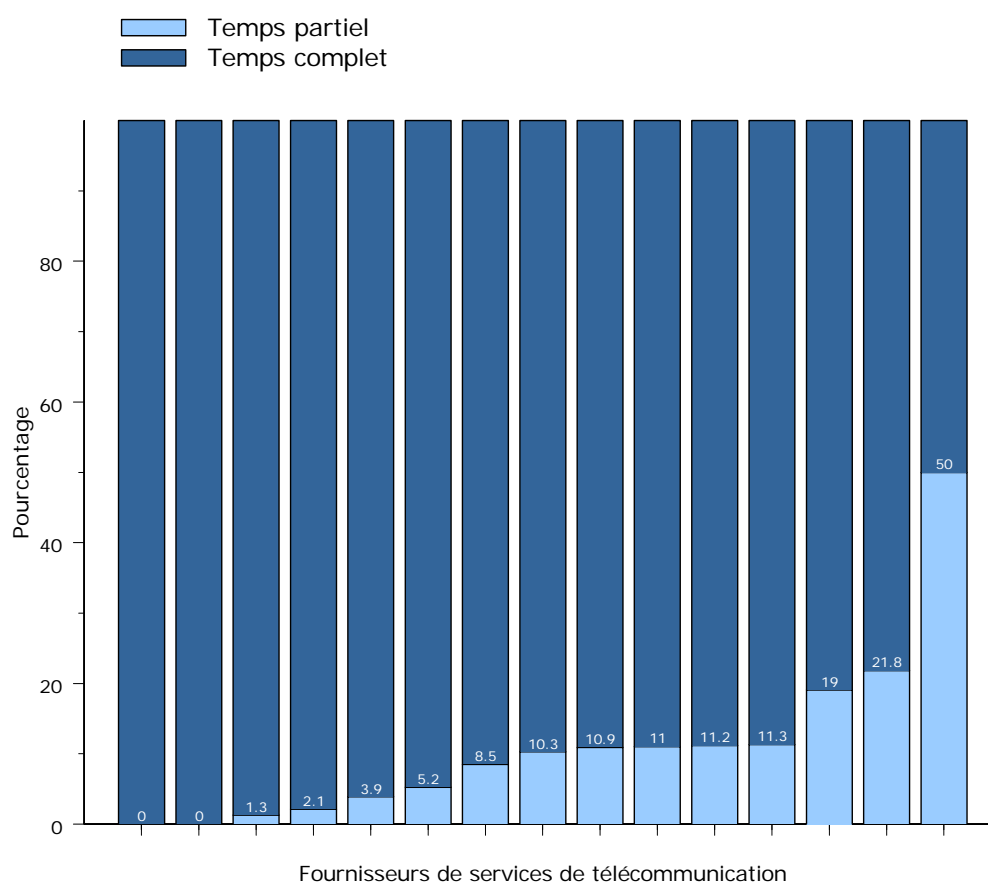


Fig. 13: Répartition des collaborateurs selon le taux d'activité et le fournisseur de services de télécommunication

En analysant le taux d'occupation en détails, on constate ce qui suit:

- Plus l'âge des collaboratrices s'élève et plus leur taux d'occupation diminue. Chez les hommes, on ne constate pas de fluctuations du taux d'occupation en fonction de l'âge.
- Le taux d'occupation des collaborateurs ayant suivi une formation supérieure (université/haute école ou formation professionnelle supérieure) est plus élevé que celui des collaborateurs sans formation équivalente.
- Dans les domaines d'activités occupant une part élevée de femmes, la part des personnes à temps partiel est plus élevée que dans les autres (voir 5.2). La proportion la plus élevée d'employés à temps partiel est enregistrée dans le domaine d'activités du service à la clientèle/vente (53,1 pourcent). Dans la logistique à la réception, la logistique à l'expédition et l'acquisition, la part des collaborateurs à temps partiel est pratiquement nulle.

5.6 Structure selon l'ancienneté (durée d'emploi)

La durée d'emploi moyenne des collaborateurs chez les fournisseurs de services de télécommunications est d'environ 8 ans. Les différences entre fournisseurs sont toutefois importantes, en raison de la durée variable de leur présence sur le marché (durée d'emploi minimale de 1,1 an, contre 10,3 ans pour la durée maximale). La valeur médiane de la durée d'emploi est de 4 ans.

La durée d'emploi dépend de l'âge des collaborateurs. La figure ci-dessous met en lumière la corrélation positive entre la durée d'emploi et l'âge des collaborateurs: plus l'âge d'un collaborateur est élevé et plus longue est sa durée d'emploi. On suppose que la propension à changer d'emploi, respectivement la possibilité de changer d'employeur diminue avec les années.

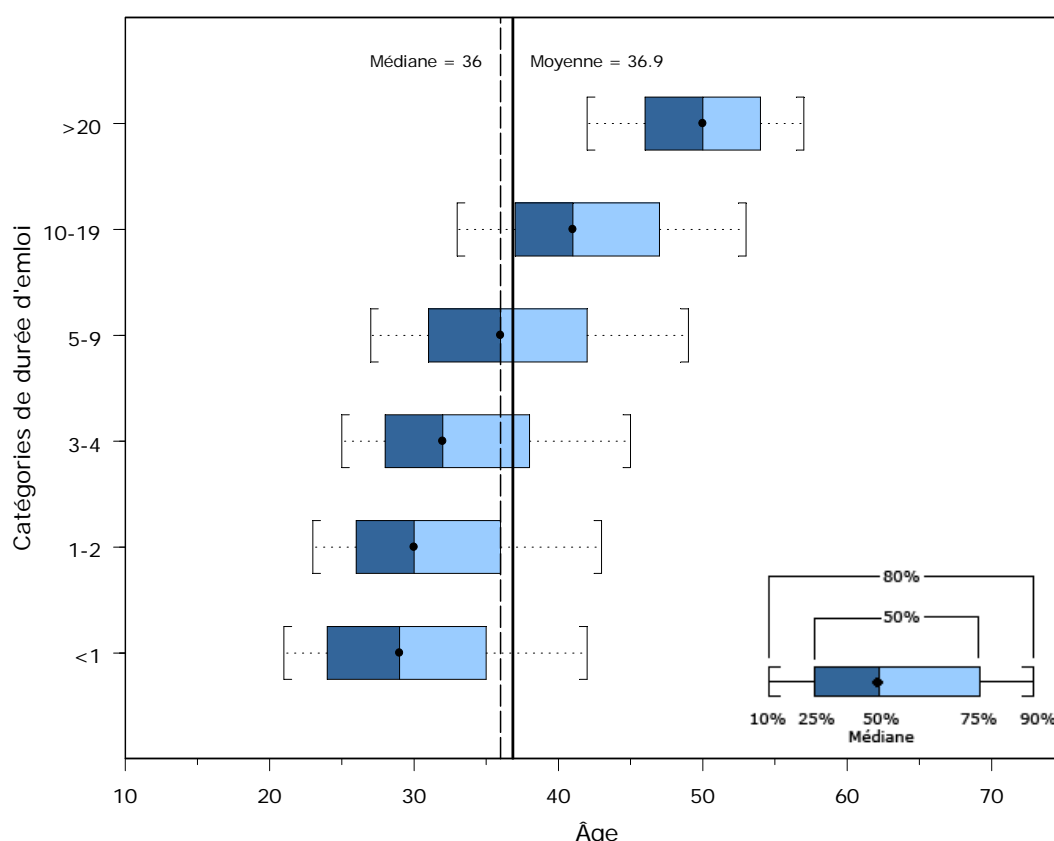


Fig. 14: Relation entre l'ancienneté et l'âge des collaborateurs

On ne constate pas de relation entre la durée d'emploi et la formation de base des collaborateurs. La valeur médiane de la durée d'emploi est aussi la même pour les cadres inférieurs que pour les collaborateurs sans fonction de cadre (4 ans). Chez les collaborateurs n'exerçant pas de fonction de cadre, la durée minimale d'emploi est de 2 ans et la durée maximale de 10,3 ans. Pour les collaborateurs exerçant une fonction de cadre, la durée d'emploi minimale est de 2 ans et la durée d'emploi maximale de 9,9 ans.

La valeur médiane de la durée d'emploi ne révèle pas de différences notables entre les domaines d'activités, à l'exception du domaine de la production. Cette valeur se situe entre 3 et 15 ans pour tous les domaines d'activités. Celle domaine d'activités de la production est nettement plus élevée (15 ans). Les raisons suivantes peuvent expliquer ce phénomène:

- Ce domaine d'activités fait partie des compétences essentielles d'un fournisseur et n'a donc pour l'instant pas été touché par les réorganisations et les suppressions de personnel (et donc par une réduction de du temps d'emploi moyen) dans les mêmes proportions que les autres domaines d'activités ;
- Les travaux de production sont des tâches spécialisées. L'offre de postes correspondant à ce profil est de ce fait limitée ;
- Les collaborateurs actifs dans des domaines d'activités nécessitant des exigences spécialisées (utilisation des connaissances professionnelles: valeur médiane = 7 ans) ont tendance à rester plus longtemps dans la même entreprise que les collaborateurs travaillant dans les autres domaines d'activités (travaux simples: valeur médiane = 4 ans).

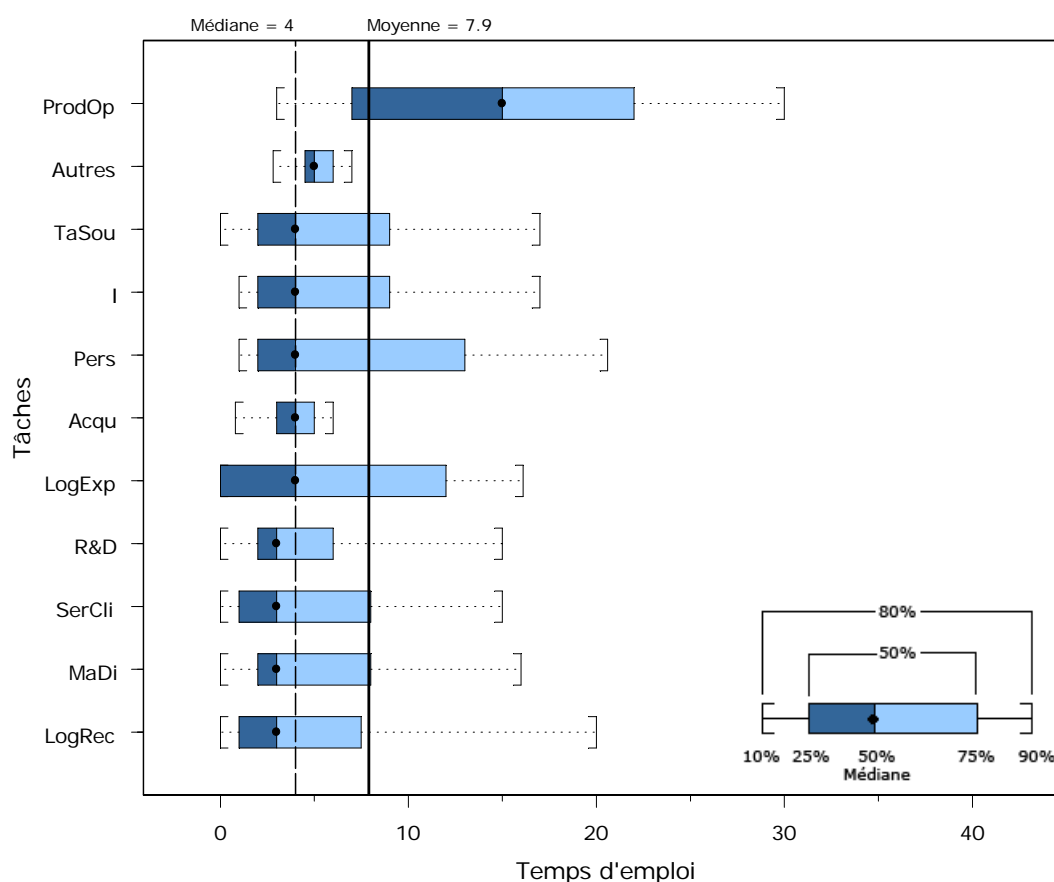


Fig. 15: Ancienneté selon le domaine d'activités

Légende: Acqu = acquisition, R&D = recherche & développement, I = informatique, LogRec = logistique à la réception, SerCli = service à la clientèle/service/vente, MaVe = marketing/distribution, OutExp = logistique à l'expédition, Pers = personnel, ProdOp = production/opérations, Autres = activités de soutien (controlling, état-major)

5.7 Structure selon la position professionnelle

L'exploitation des données révèle que la proportion des collaborateurs occupant une position de cadre inférieur est de 3,3 pourcent (hommes 4,3 pourcent, femmes 1,5 pourcent).

En outre, on constate d'importantes différences entre les fournisseurs de services de télécommunication:

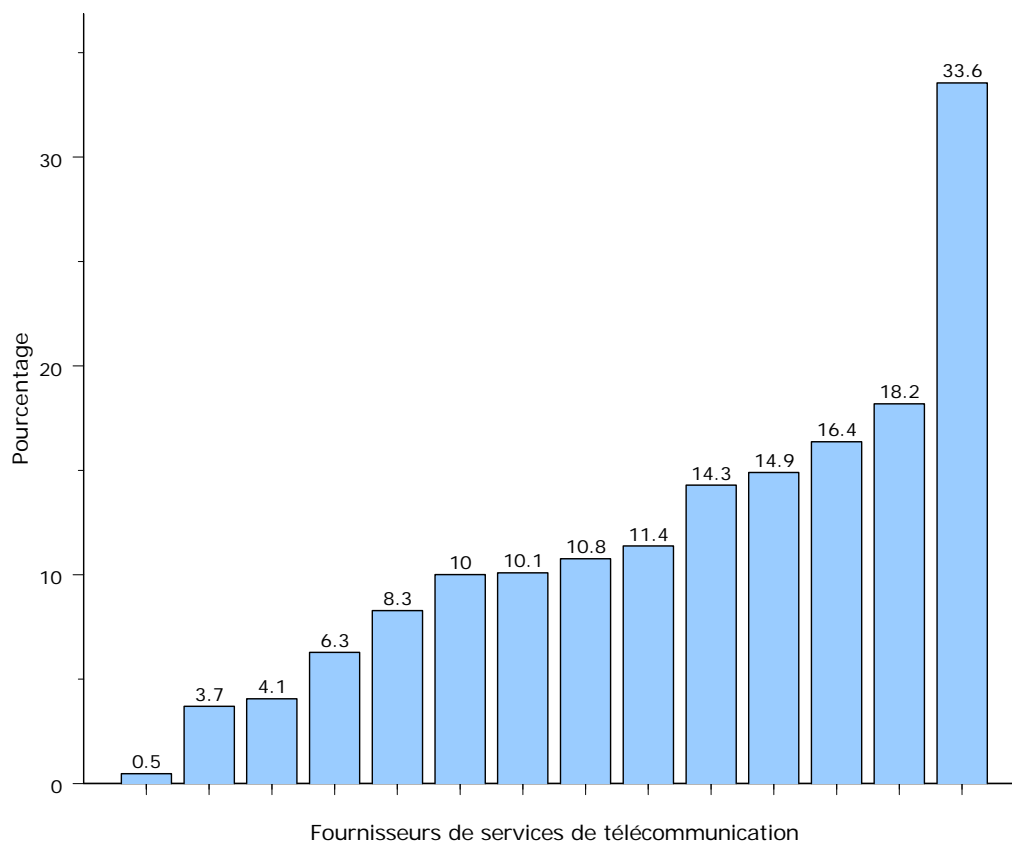


Fig. 16: Proportion des collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur par fournisseur de services de télécommunication

Contrairement aux collaborateurs sans fonction de cadre, la proportion des cadres assumant des tâches difficiles et très exigeantes est nettement plus élevée.

5.8 Structure selon la tâche/l'activité

La figure suivante montre comment les fournisseurs de services de télécommunication emploient les collaborateurs sans fonction de cadre ou les cadres inférieurs dans les différents domaines d'activités.

On constate que dans le domaine d'activités des acquisitions, le rapport entre cadres et non-cadres est de 1/3 pour les premiers contre 2/3 pour les seconds. On peut supposer que pour les tâches d'acquisition, des groupes relativement restreints assument une responsabilité importante, cette situation débouchant alors rapidement sur un statut de cadre.

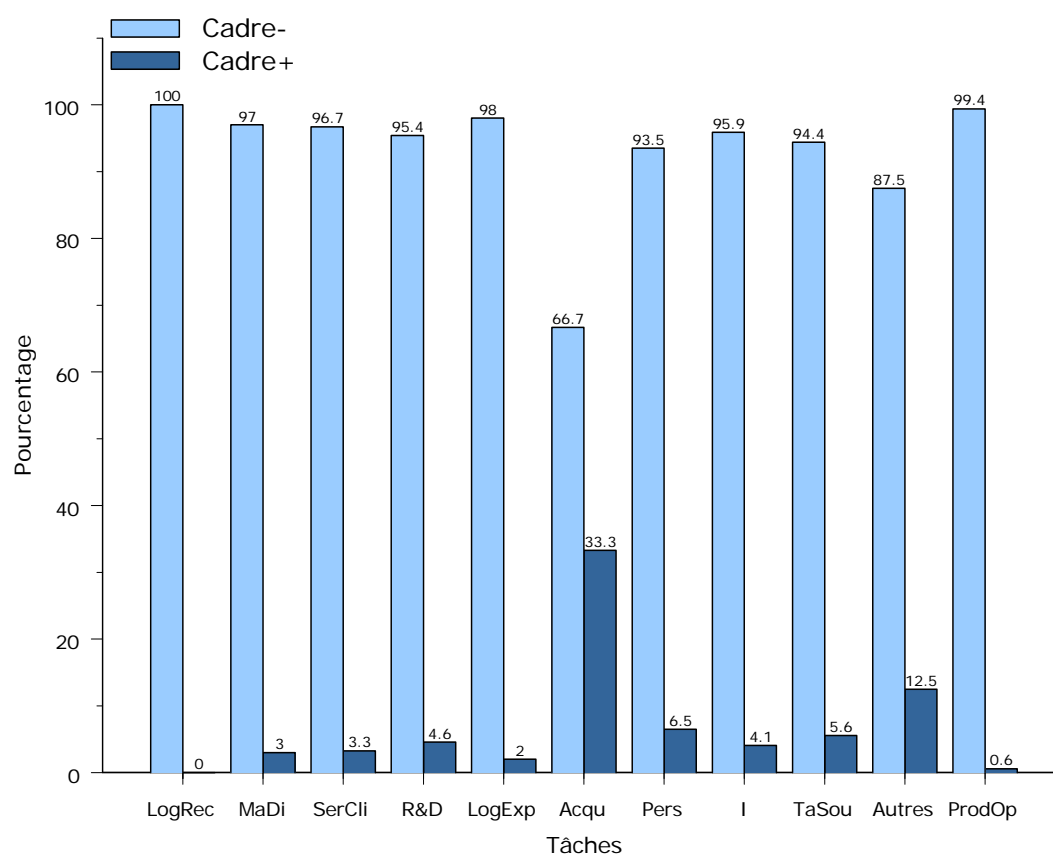


Fig. 17: Proportion des collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur ou sans fonction de cadre selon le domaine d'activités

Légende: Acqu = acquisition, R&D = recherche & développement, I = informatique, LogRec = logistique à la réception, SerCli = service à la clientèle/service/vente, MaVe = marketing/distribution, OutExp = logistique à l'expédition, Pers = personnel, ProdOp = production/opérations, Autres = activités de soutien (controlling, état-major)

5.9 Structure selon les exigences liées à la tâche

La répartition des collaborateurs selon les exigences liées à leur poste dans les divers domaines d'activités est illustrée dans la figure suivante. Les collaborateurs ayant les exigences les plus élevées travaillent en majorité dans les domaines d'activités tels que la recherche et le développement ou l'acquisition, alors que les collaborateurs devant faire face à des exigences moins élevées proviennent des domaines d'activités tels que la logistique à la réception et à l'expédition ou le service à la clientèle/magasin/ vente.

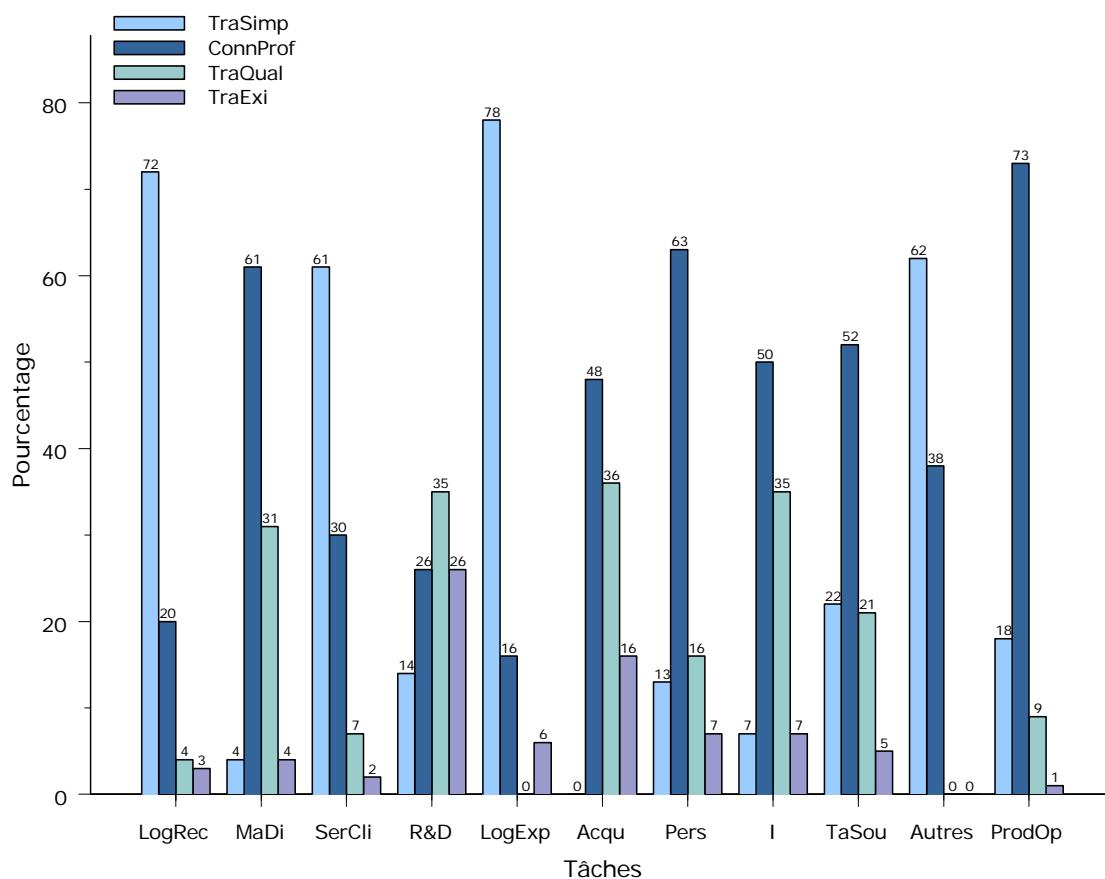


Fig. 18: Répartition des collaborateurs selon les exigences liées au postes et le domaine d'activités

Légende: TraSimp = travaux simples, ConnProf = utilisation de connaissances professionnelles, TraQual = travaux qualifiés, TraExi = travaux très exigeants

Acqu = acquisition, R&D = recherche & développement, I = informatique, LogRec = logistique à la réception, SerCli = service à la clientèle/service/vente, MaVe = marketing/distribution, OutExp = logistique à l'expédition, Pers = personnel, ProdOp = production/opérations, Autres = activités de soutien (controlling, état-major)

Il existe aussi des différences notoires entre les fournisseurs de services de télécommunication en matière de profil d'exigences liées aux domaines d'activités:

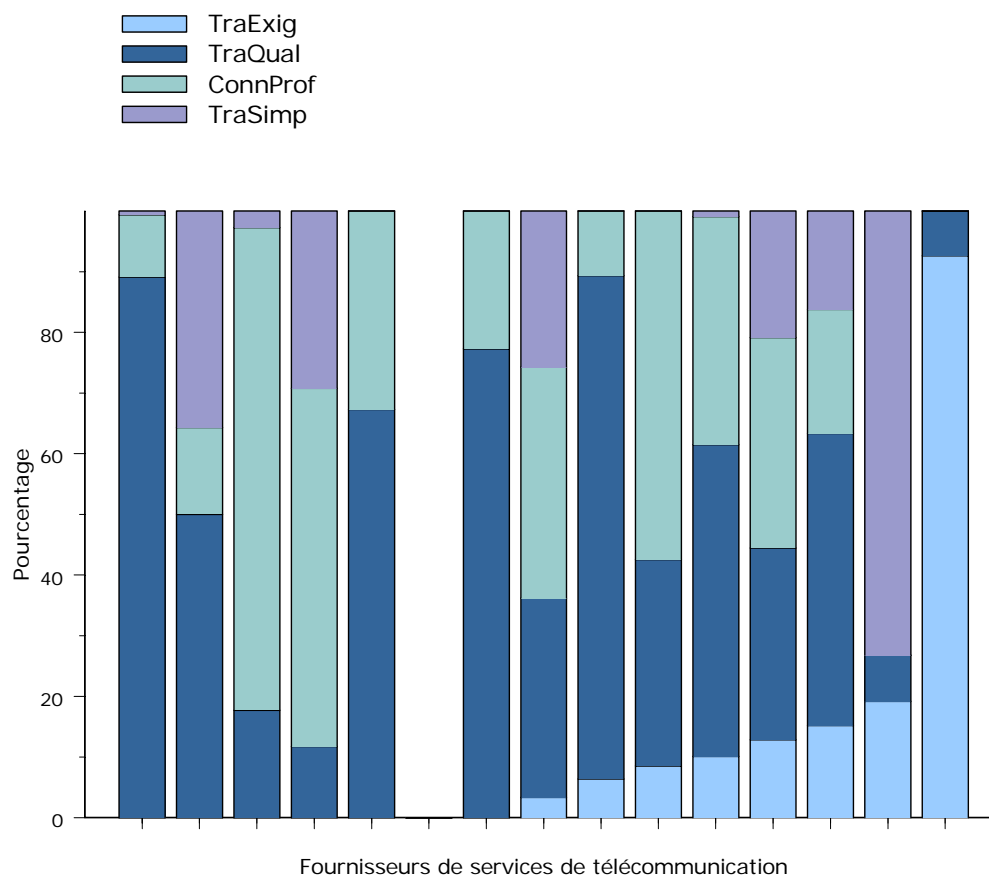


Fig. 19: Répartition des collaborateurs selon les exigences liées aux postes par fournisseur de services de télécommunication

Légende: TraSimp = travaux simples, ConnProf = utilisation de connaissances professionnelles, TraQual = travaux qualifiés, TraExig = travaux très exigeants

5.10 Structure selon le lieu de résidence et le lieu de travail

Les collaborateurs travaillant chez les fournisseurs de services de télécommunications sont domiciliés dans les principales zones d'habitation de Suisse et le long des grands axes de communication. La présomption selon laquelle la densité d'habitation des collaborateurs est nettement inférieure dans les cantons de montagne (notamment Valais, Tessin, Grisons, Uri, Schwyz, Glaris, Obwald, Nidwald) que dans les cantons du Plateau ou abritant les grands centres (notamment Zurich, Berne, Bâle, Vaud, Soleure) est vérifiée.

210 collaborateurs/collaboratrices ne résident pas en Suisse, ce qui correspond à 1,1 pourcent des observations exploitables. Rappelons que la nationalité des collaborateurs n'a pas été relevée lors de ce premier exercice.

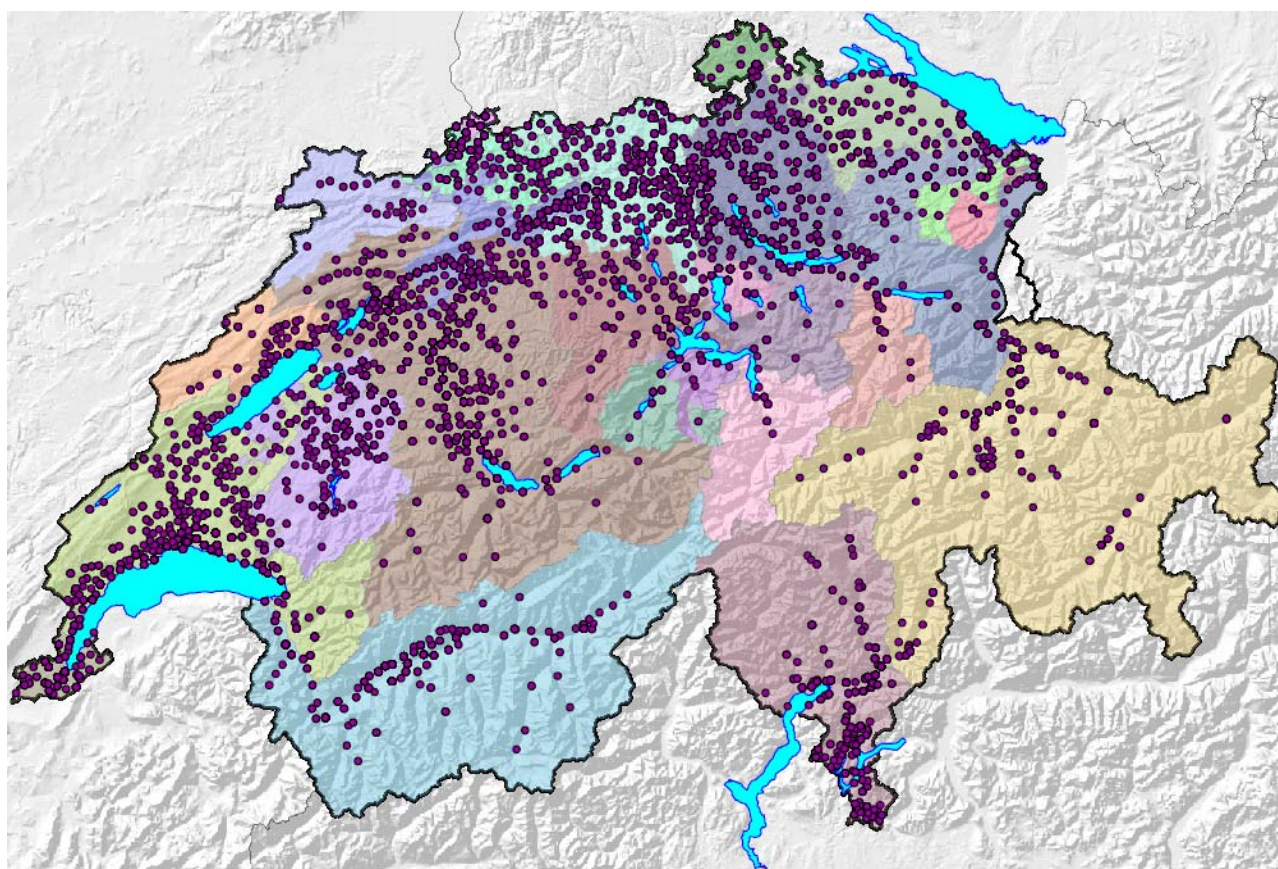


Fig. 20: Lieu de résidence (19105 personnes) des collaborateurs des fournisseurs de services de télécommunication par commune politique (un point corresp. à une ou plusieurs personnes vivant dans la même commune)

Source: Liste officielle des communes de la Suisse/OFS; GG25 © Office fédéral de la topographie
Grandes régions: Suisse centrale (UR, LU, OW, NW, ZG), Zurich, Suisse orientale (SH, AI, AR, TG, GL, GR), Suisse Nord-Ouest (AG, BS, BL), Tessin, Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO), Région Léman. (VD, GE, VS)

La durée de trajet moyenne des collaborateurs travaillant chez les fournisseurs de services de télécommunication est estimée à environ 25 minutes entre le lieu de résidence et le lieu de travail (à une vitesse de 50 km/h). Cela correspond à une distance moyenne entre le lieu de résidence et le lieu de travail d'environ 20 kilomètres³.

³ La durée du trajet est estimée sur la base de la distance à vol d'oiseau calculée entre le lieu de résidence et le lieu de travail (le point de référence correspond au clocher de l'église de la commune en question). On estime la distance effective pour se rendre sur son lieu de travail par la distance à vol d'oiseau entre deux communes et en y ajoutant 25 pourcent. On estime finalement la durée moyenne du trajet pour se rendre sur son lieu de travail en utilisant une vitesse moyenne de 50 km/h. L'estimation du trajet pour se rendre sur son lieu de travail se base sur 18'831 observations (274 observations n'ont pas été prises en compte en raison d'informations géographiques erronées).

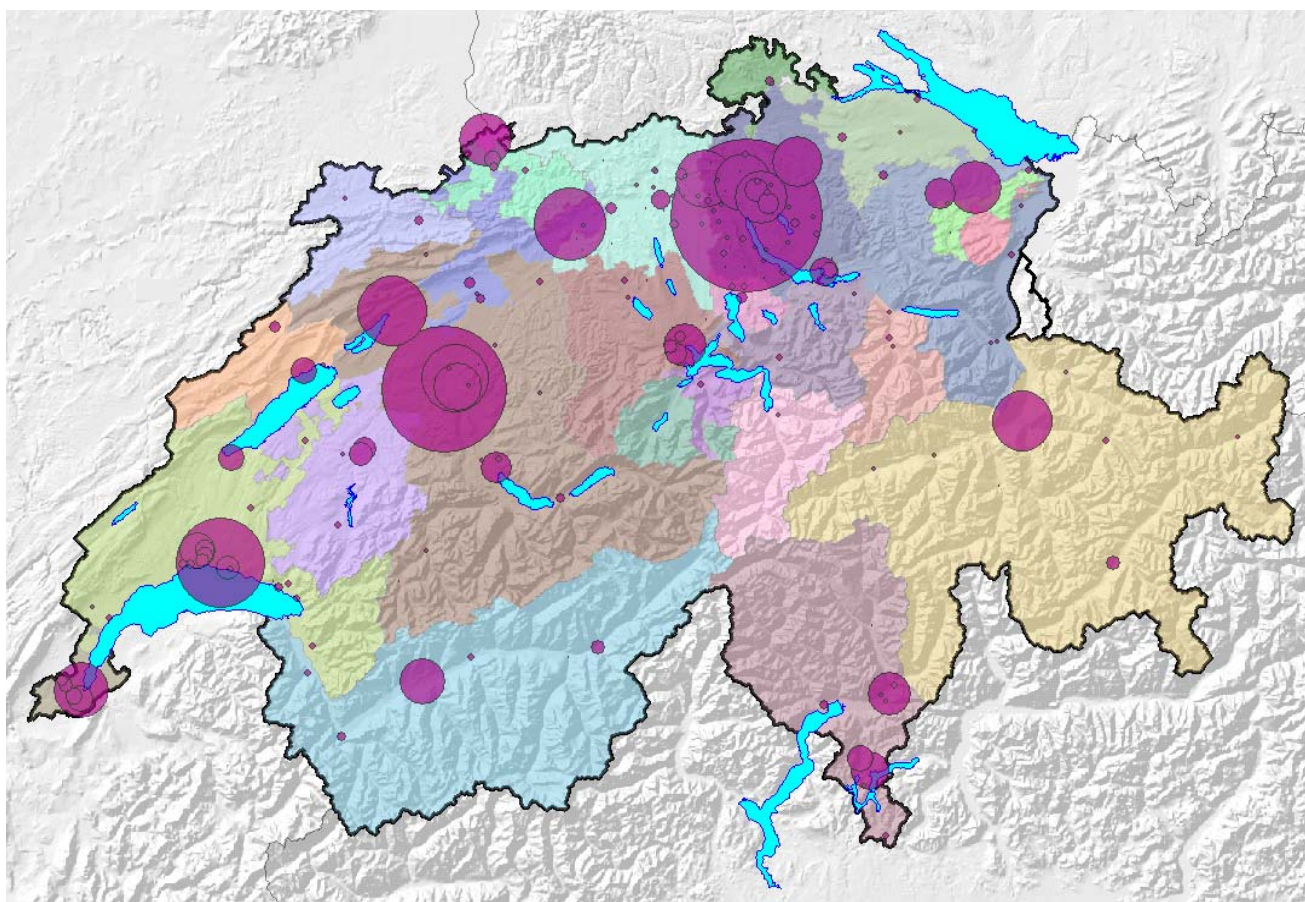


Fig. 21: Lieu de travail des collaborateurs des fournisseurs de services de télécommunication (la taille des cercles représente le nombre d'employés travaillant dans une même commune)

Source: Liste officielle des communes de la Suisse/BFS; GG25 © Office fédéral de la topographie

En étudiant la répartition des lieux de résidence des collaborateurs et des employeurs, nous constatons sans surprise que les lieux de travail se concentrent sur les villes de Zurich, Berne et Lausanne.

Les autres lieux de travail sont Olten et Bienne, ainsi que les villes de Genève, Bâle, Coire et Saint-Gall. Par comparaison, on compte dans les villes de Sion, Bellinzona, Lugano et Lucerne peu d'employés de la branche des télécommunications.

Dans l'ensemble, les lieux de travail des fournisseurs de services de télécommunication interrogés se répartissent dans toute la Suisse, la majorité des places de travail étant toutefois concentrée dans les centres précités.

La taille des cercles de la figure ci-dessus représente le nombre de collaborateurs par commune. Plus un cercle est grand et plus il y a de collaborateurs travaillant dans la même commune. Les communes enregistrant le plus de places de travail pour des personnes sans fonction de cadre ou exerçant une fonction de cadre inférieur dans la branche des télécommunications sont Zurich (3'944 personnes), Berne (2'668 personnes), Lausanne (1'337 personnes), Olten (911 personnes), Bienne (822 personnes), Coire (613 personnes), Bellinzona (310 personnes), Genève (501 personnes).

En matière de mobilité des employés, l'analyse des lieux de résidence et de travail des collaborateurs des fournisseurs de services de télécommunication permet d'affirmer ce qui suit:

- 19,5 pourcent des employés vivent et travaillent dans la même commune;
- La distance maximale entre le lieu de résidence et le lieu de travail est de 236 kilomètres (distance à vol d'oiseau) ;
- En matière de mobilité, les profils selon les catégories d'âges et les grandes régions sont homogènes ;
- Les femmes sont un peu moins mobiles (14 km contre 17 km à vol d'oiseau pour les hommes) ;
- Les collaboratrices et les collaborateurs à plein temps effectuent en moyenne 16 km pour se rendre au travail, tandis que les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel ne se déplacent que de 14 km à peine ;
- Les collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur parcourent en moyenne 20 km pour se rendre au travail et les collaborateurs sans fonction de cadre à peine 16 km;
- Les personnes au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure (18 km) et universitaire ou d'une haute école spécialisée (19 km) sont un peu plus mobiles que les autres. Les personnes sans diplôme de fin d'apprentissage ont en moyenne à peine 12 km à parcourir pour aller travailler.

6. Comparaison des conditions de travail actuelles

6.1 Salaire brut annuel

L'analyse de la répartition des salaires annuels bruts montre que la structure des salaires inférieurs à CHF 36'000.-- par année est irrégulière (donc qu'aucune tendance claire ne se dessine en la matière, voir la figure ci-dessous). Pour ces salaires et grâce à l'analyse des données, on peut tirer les conclusions suivantes:

- Au total, 350 observations (soit 2 pourcent de 16'963 observations) se situent en-dessous d'un salaire annuel brut de CHF 36'000.--;
- Les 350 observations comprennent 169 femmes (soit une part de 48,2 pourcent) et 181 hommes (51,8 pourcent);
- La grande majorité des collaborateurs (98 pourcent) dans cette catégorie de salaires n'exercent pas de fonction de cadre;
- Environ la moitié des collaborateurs (166 observations sur 321 ou 51,7 pourcent) de cette catégorie de salaires travaille dans les domaines d'activités du service à la clientèle, du marketing/vente (62 observations ou 19,3 pourcent) ou des tâches de soutien (36 observations ou 11,2 pourcent);
- 10 fournisseurs de services de télécommunication (66 pourcent) ont une ou plusieurs observations se situant dans cette catégorie de salaires. La part en pourcent de toutes les observations par fournisseur de services de télécommunication est d'au maximum 14 pourcent.

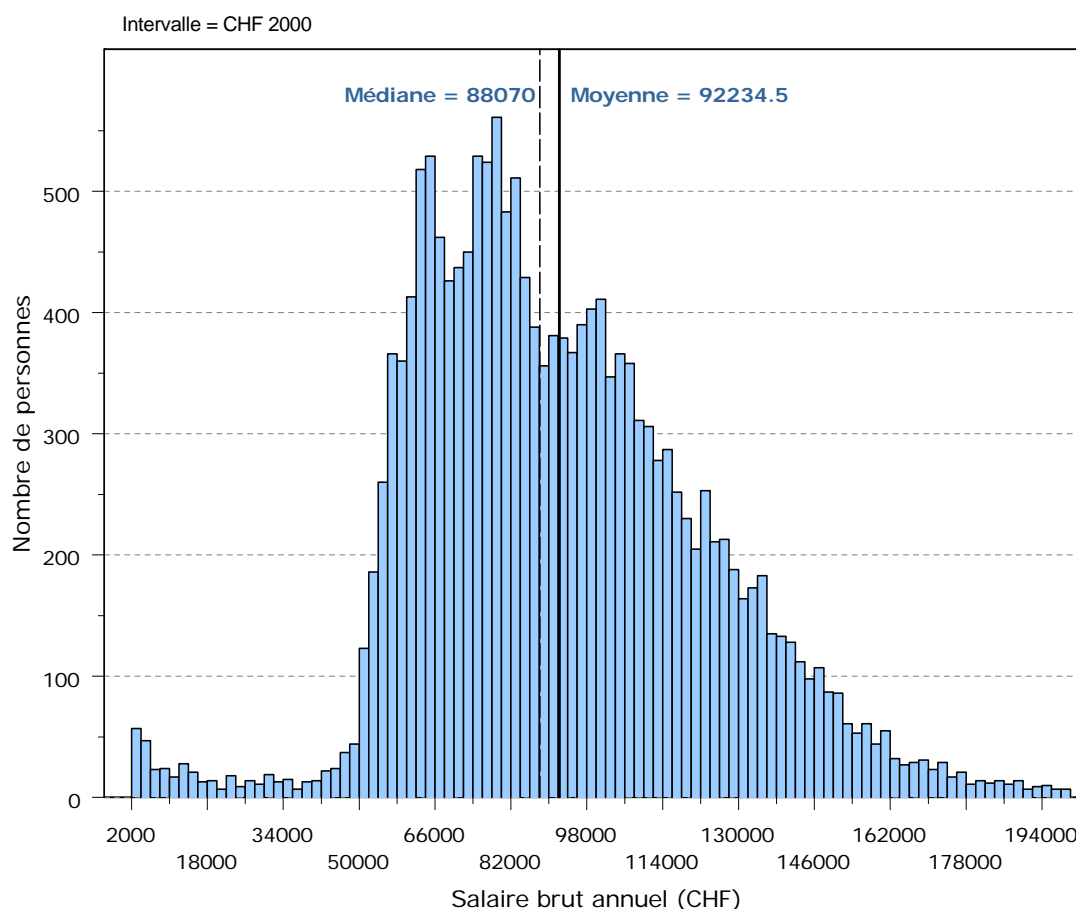


Fig. 22: Répartition des salaires annuels bruts

Dans un deuxième temps, nous avons entrepris une analyse des salaires allant jusqu'à CHF 50'000.--. Au total, 511 observations (350 + 151) provenant de 11 fournisseurs de services de télécommunication ont été examinées. Aucune discrimination systématique n'a été constatée aussi bien pour les salaires inférieurs à CHF 36'000.-- que pour les salaires inférieurs à CHF 50'000.--.

Aucun critère objectif ne permettant d'exclure certains salaires de la base de données à disposition, tous les salaires supérieurs à CHF 2'000.-- ont été pris en compte dans l'analyse. Des demandes de précisions adressées aux fournisseurs laissent cependant à penser qu'il s'agit d'observations (p. ex. personnel auxiliaire, étudiants exerçant une activité de durée non déterminée, etc.) qui nécessiteraient une épuration détaillée avec l'appui du fournisseur.

Le nombre d'observations dans cette catégorie de salaires (entre CHF 2'000.-- et 36'000.--) étant modeste et celles-ci n'ayant pas d'influence notable sur les résultats des analyses effectuées, elles ont été prises en considération dans les évaluations qui suivent.

Sur la base de la comparaison des salaires annuels bruts entre les fournisseurs de services de télécommunications on peut en outre constater les faits suivants:

Le salaire annuel brut médian le plus bas chez un fournisseur se monte à CHF 62'385.--, alors que le plus élevé atteint presque le double et s'élève à CHF 152'962.--.

A une exception près, les indemnités pour frais et autres indemnités ne constituent pas une part essentielle du revenu des collaborateurs sans fonction de cadre et des collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur.

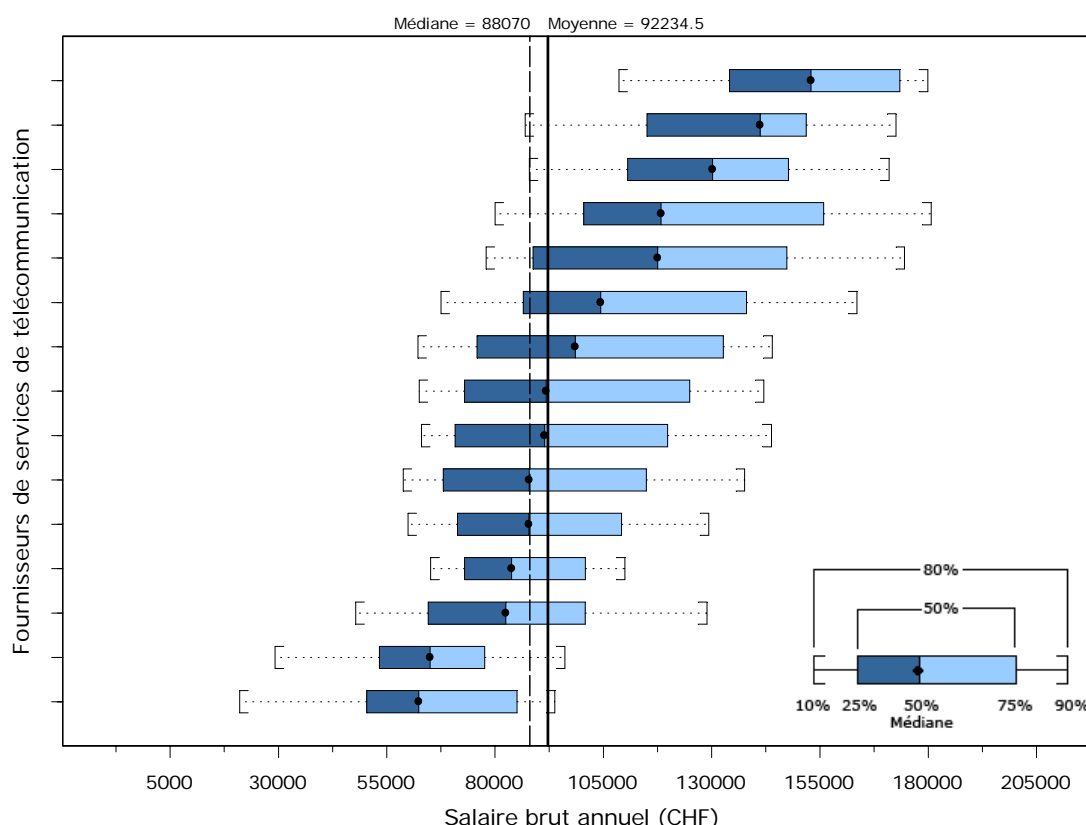


Fig. 23: Comparaison des salaires annuels bruts de tous les collaborateurs (c'est-à-dire les collaborateurs sans fonction de cadre ou exerçant une fonction de cadre inférieur) chez les fournisseurs de services de télécommunication

L'écart en pourcent entre les divers fournisseurs de services de télécommunications par rapport au salaire médian permet de constater qu'à peine un tiers des fournisseurs versent des salaires annuels bruts nettement plus élevés que leurs concurrents (plus de 20 pourcent par rapport au salaire médian).

Pour plus de la moitié des fournisseurs, l'écart en pourcent par rapport au salaire médian est inférieur à 20 pourcent. Une différence négative de plus de 20 pourcent par rapport au salaire médian est observable chez deux fournisseurs seulement.

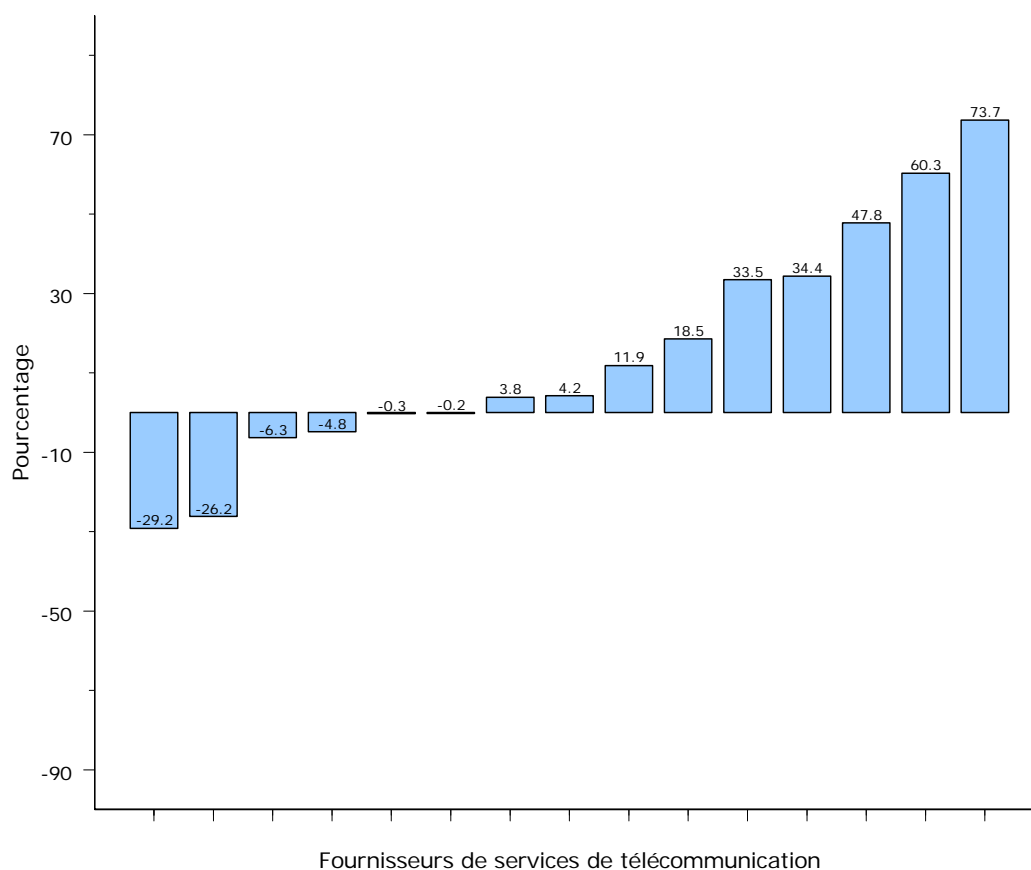


Fig. 24: Ecart entre le salaire médian global et les salaires médians des fournisseurs de télécommunication

Il ne faut pas oublier que les différences des salaires annuels bruts entre les fournisseurs de services de télécommunication s'expliquent en partie par les différences constatées au niveau des profils des employés et/ou au niveau des facteurs d'influence exogènes des fournisseurs selon le modèle d'analyse (notamment la taille de l'entreprise et le marché régional de l'emploi). Les facteurs d'influence exogènes n'ayant pas été pris en compte de façon explicite dans le cadre de ce premier exercice, les conclusions suivantes se concentrent sur les facteurs endogènes.

La formation de base a une influence sur le niveau du salaire annuel brut

La formation de base a une nette influence sur le salaire annuel brut. La supposition selon laquelle le salaire annuel brut augmente avec le niveau de formation est confirmée par les constatations suivantes:

- Un collaborateur de la branche disposant d'un diplôme d'une université ou d'une haute école spécialisée peut s'attendre à percevoir un salaire annuel brut presque deux fois supérieur à celui d'une personne au bénéfice d'un diplôme de fin d'apprentissage (le salaire annuel brut d'un collaborateur avec une formation supérieure étant d'environ 1,7 fois plus élevé que celui d'un collaborateur avec un diplôme de fin d'apprentissage).
- Les collaborateurs au bénéfice d'un diplôme de fin d'apprentissage peuvent s'attendre à recevoir un salaire annuel brut d'environ 13 pourcent inférieur au salaire médian.

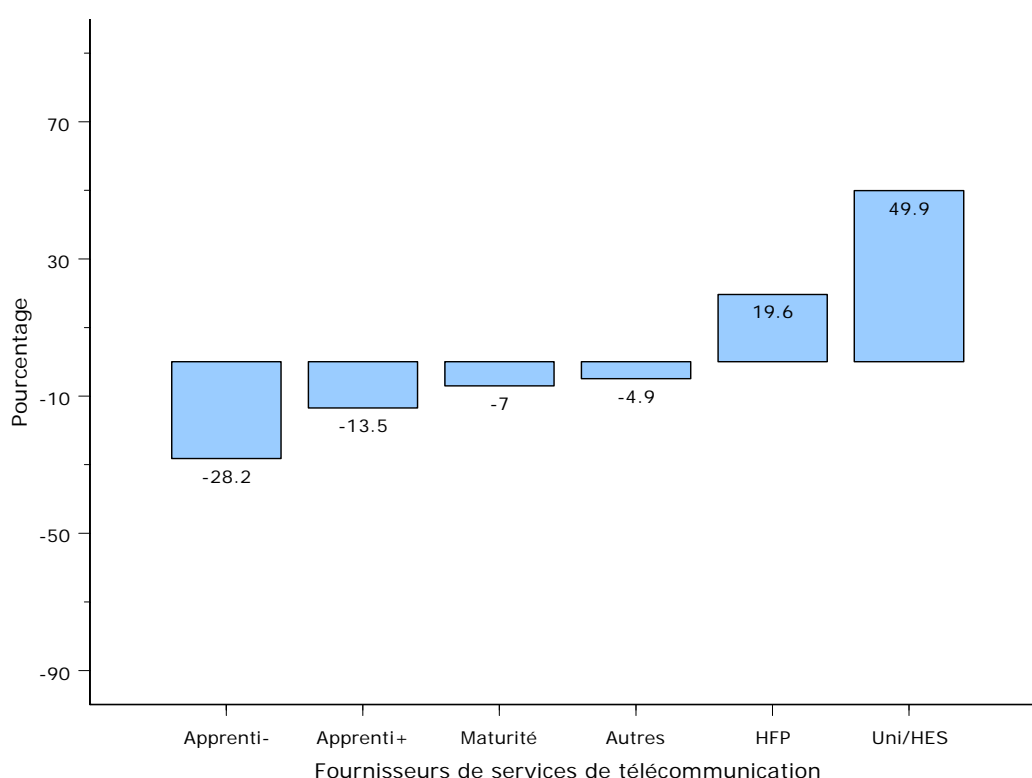


Fig. 25: Écart entre le salaire médian global et les salaires médians selon le type de formation

La situation professionnelle a une influence sur le salaire brut

La différence entre le salaire médian des cadres inférieurs et celui du personnel sans fonction de cadre s'élève au maximum à 55 pourcent au sein d'une même entreprise. Pour un fournisseur, cette différence équivaut à 73,9 pourcent.

La différence entre le salaire brut des collaborateurs sans fonction de cadre et des cadres inférieurs varie cependant fortement d'un fournisseur de services de télécommunication à l'autre, comme le montre la figure ci-dessous :

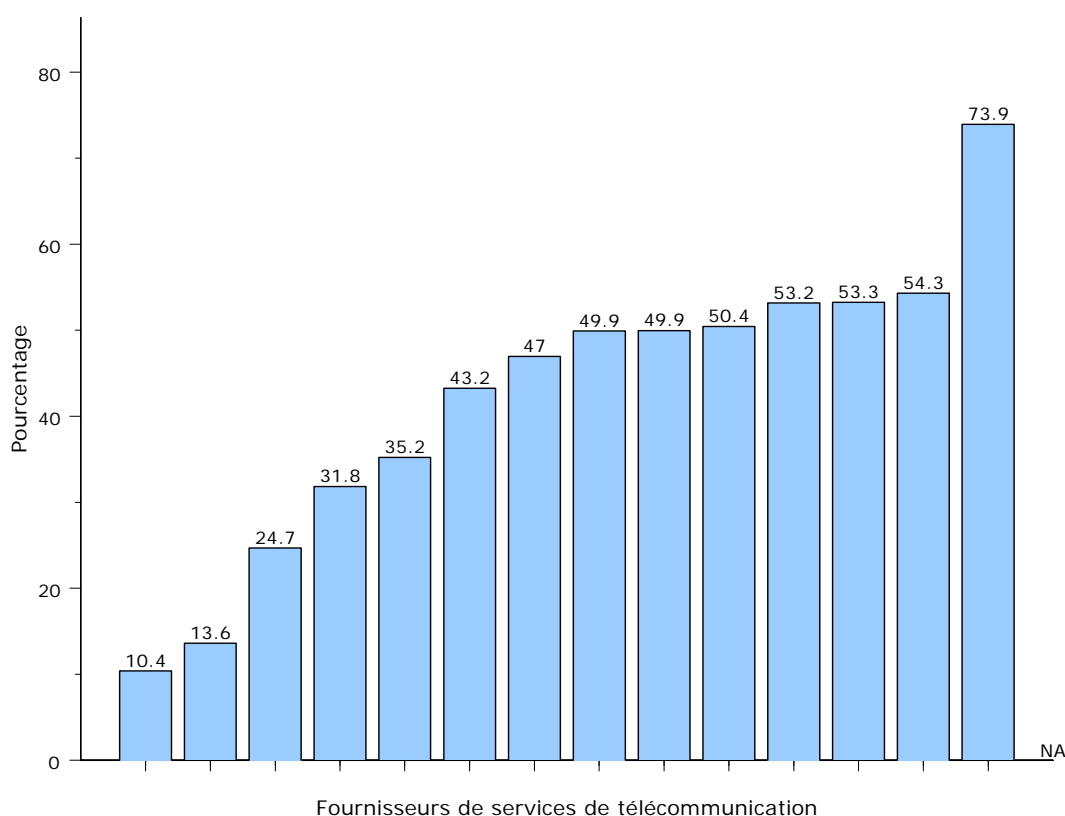


Fig. 26: Écart entre le salaire médian global des collaborateurs sans fonction de cadre et des cadres inférieurs par fournisseur de services de télécommunication (en pourcent)

Le salaire annuel brut varie en fonction des exigences liées à la tâche

Les analyses permettent de constater que pour les tâches liées à des exigences élevées le salaire annuel brut est clairement plus élevé que celui attribuable à des tâches simples et répétitives.

Pour les tâches exigeant les collaborateurs les plus qualifiés, le salaire versé est presque le double (facteur 1,9) de celui des personnes effectuant des tâches simples.

Les collaborateurs devant utiliser des connaissances professionnelles pour effectuer leur travail peuvent s'attendre à recevoir un salaire annuel brut d'environ 25 pourcent inférieur à celui versé aux personnes assumant des tâches très exigeantes.

La part des employés de sexe féminin a une influence sur le salaire annuel brut (sans tenir compte des diverses caractéristique structurelles)

En ne tenant pas compte des diverses caractéristiques structurelles (formation, durée d'occupation, âge, etc.), le salaire annuel brut (valeur médiane) des employés de sexe féminin est globalement de 25 pourcent inférieur à celui de leurs collègues masculins. Un seul fournisseur verse à ses collaboratrices un salaire de 7,7 pourcent plus élevé qu'à ses collaborateurs. Avant d'interpréter ces résultats, il convient de tenir compte des faits suivants:

- La proportion de collaborateurs masculins bénéficiant d'une formation supérieure est d'environ 40 pourcent plus élevée que celle des femmes ;
- La proportion de collaborateurs masculins effectuant des tâches difficiles ou exigeantes est d'environ 20 pourcent supérieure à celle des femmes ;
- La proportion de collaborateurs masculins se situant dans la catégorie d'âge « 40 à 49 ans » se monte à 26 pourcent, alors que celle des collaboratrices est de 19 pourcent ;
- La durée d'occupation moyenne est de 8,5 ans chez les collaborateurs masculins. Chez les femmes, elle est inférieure de 1,6 année (6,9 ans) ;
- Le taux d'activité moyen des collaborateurs masculins se monte à 97 pourcent. Celui des collaboratrices est de 87 pourcent ;
- La proportion de collaborateurs masculins exerçant une fonction de cadre inférieur est d'environ 3 fois supérieure à celle des collaboratrices.

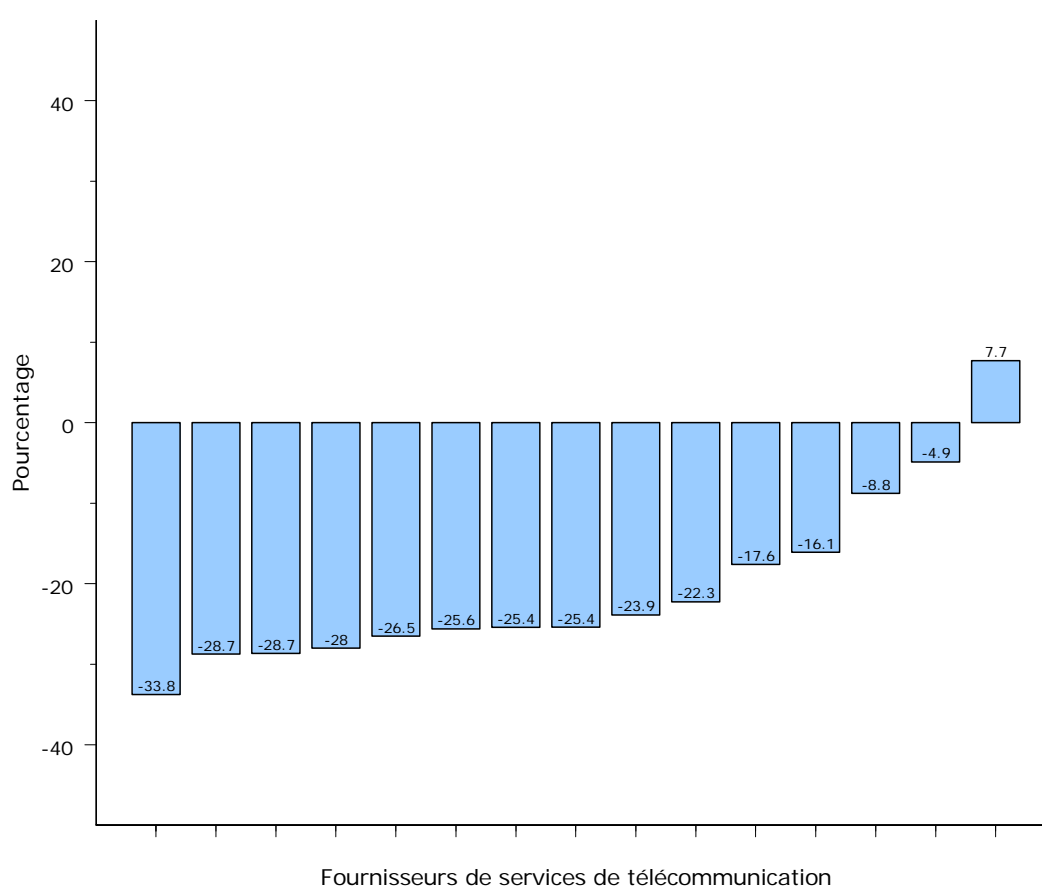


Fig. 27: Écart entre le salaire médian des collaboratrices et des collaborateurs par fournisseur de services de télécommunication

Le salaire annuel brut est le plus élevé dans la catégorie d'âge « 40 à 49 ans »

Les collaborateurs travaillant chez les fournisseurs de services de télécommunication peuvent s'attendre à recevoir le salaire annuel brut le plus élevé s'ils résident dans la catégorie d'âge « 40 et 49 ans ». Le salaire médian dans cette catégorie d'âge se monte à CHF 101'084.-- par an. Cela correspond à une prime de 50,3 pourcent par rapport au salaire médian de la catégorie d'âge de « 20 à 29 ans ».

La progression la plus importante du salaire annuel brut a lieu lors du passage de la catégorie d'âge « 20 à 29 ans » à la catégorie « 30 à 39 ans » (plus 42,2 pourcent). Après la 50^e année et jusqu'à la 65^e, on constate une légère diminution du salaire annuel brut par rapport à la valeur médiane (moins 2,3 pourcent).

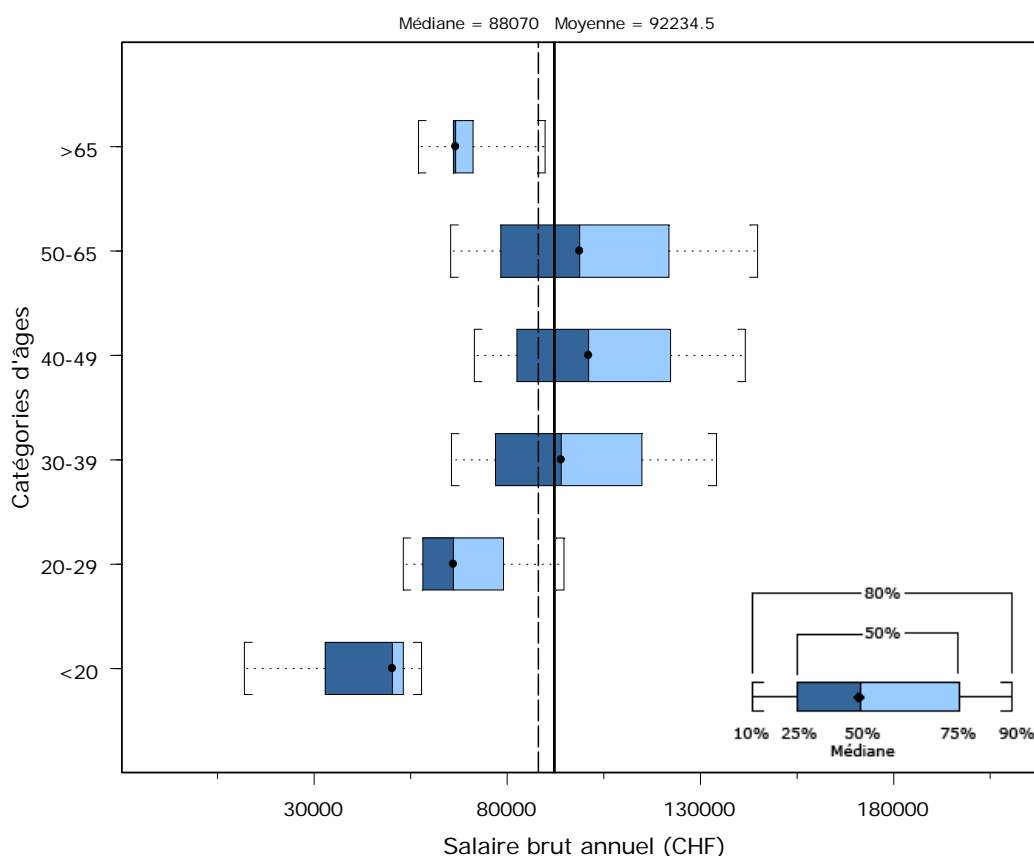


Fig. 28: Salaire annuel brut selon les catégories d'âge

Le salaire annuel brut croît avec l'augmentation de la durée d'occupation

L'analyse du salaire annuel brut et de la durée d'occupation permet de faire deux constatations générales:

- Le salaire annuel brut croît avec l'augmentation de la durée d'occupation. La progression la plus importante par rapport à la catégorie précédente a lieu à l'issue d'une durée d'occupation d'une année (plus 15,1 pourcent);
- La différence entre le salaire brut minimal et maximal diminue avec l'accroissement de la durée d'occupation. Ce point est particulièrement visible chez les fournisseurs dont le profil des collaborateurs est homogène (notamment sexes, âges, domaines d'activités).

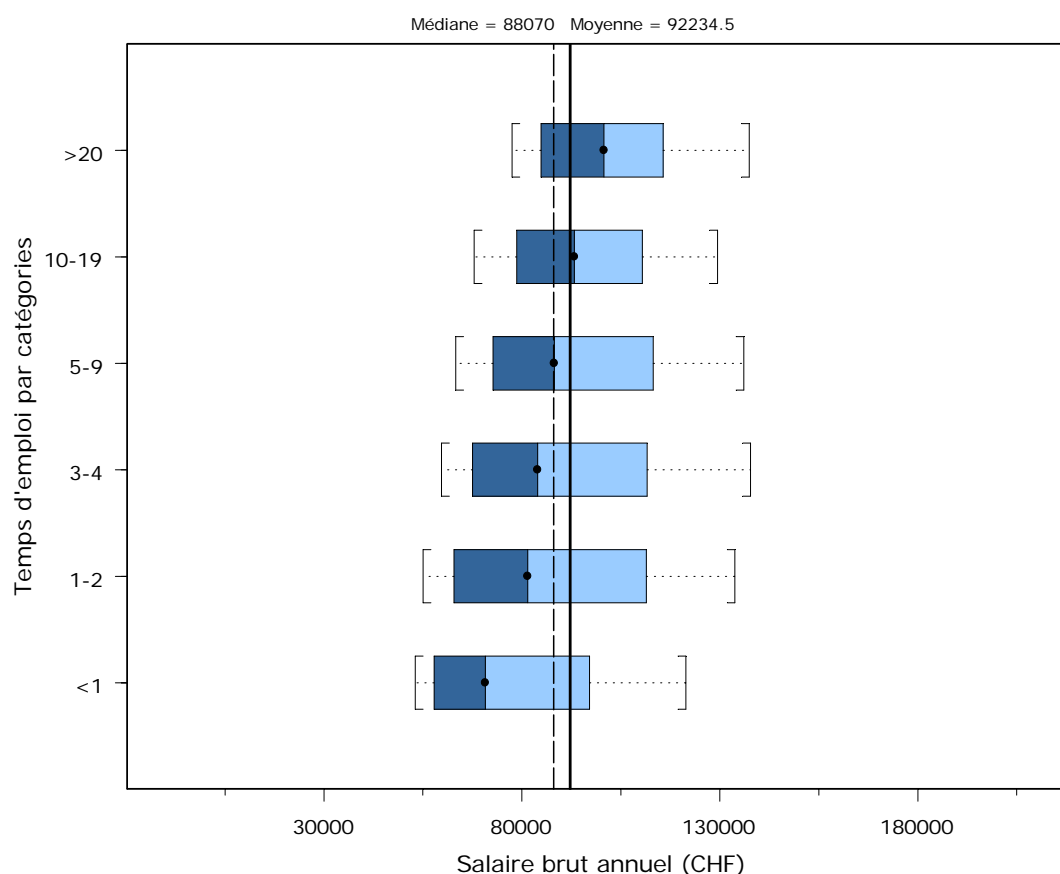


Fig. 29: Salaire annuel brut selon le temps d'emploi

Le salaire annuel brut diffère d'un domaine d'activités à l'autre

Les faits suivants permettent de justifier les différences entre les salaires annuels bruts enregistrés dans divers domaines d'activités:

- Les domaines d'activités enregistrant les salaires bruts les plus élevés occupent une part plus importante de collaborateurs au bénéfice d'un diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée ou ayant suivi une formation professionnelle supérieure;
- Les exigences liées aux domaines d'activités enregistrant de hauts salaires annuels bruts sont plus élevées que celles liées aux autres domaines;
- La part des collaborateurs à temps partiel est nettement plus élevée dans les domaines d'activités où les salaires sont bas que dans les domaines d'activités où l'on enregistre les salaires annuels bruts les plus élevés.

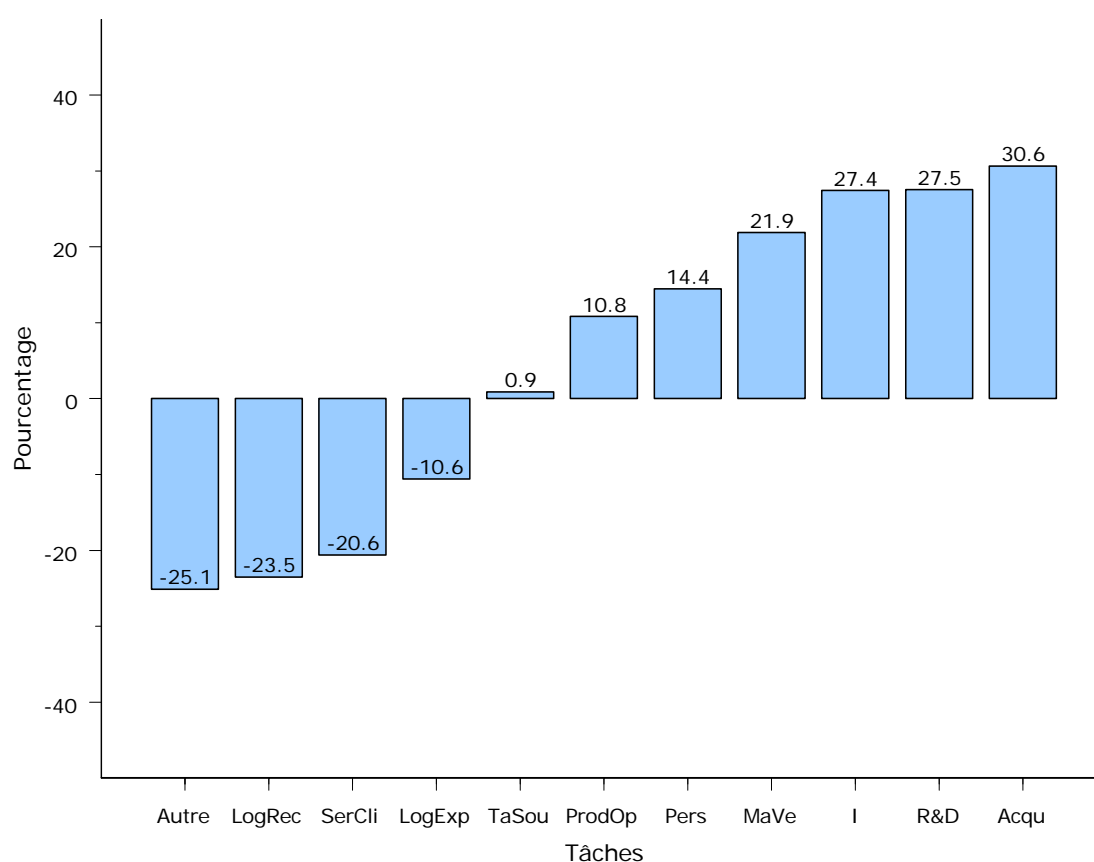


Fig. 30: Écart entre le salaire médian global et les salaires médians selon le domaine d'activités

L'emplacement du lieu de travail a une influence sur le salaire annuel brut

Le salaire annuel brut dépend du lieu de travail. Les collaborateurs de la branche des télécommunications travaillant dans les cantons d'Uri, Fribourg, Genève, Berne, Appenzell, Bâle, Glaris, Lucerne, Jura et Zurich peuvent compter recevoir un salaire brut médian supérieur au salaire médian global, contrairement aux collaborateurs travaillant dans les autres cantons.

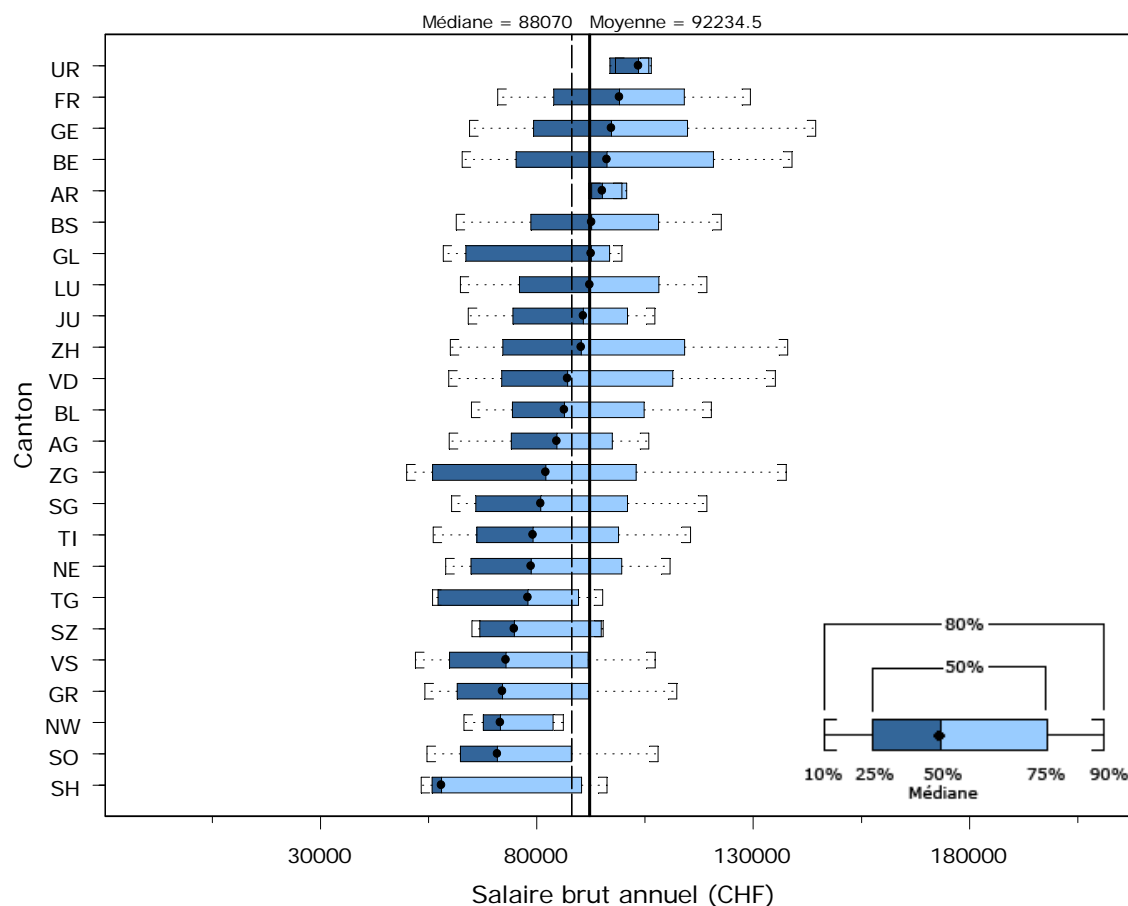


Fig. 31: Salaire annuel brut médian selon le lieu de travail (canton)

Les différences de niveau de salaire médian entre les diverses grandes régions sont relativement faibles, à l'exception des grandes régions du Tessin et de la Suisse orientale (SH, AI, AR, TG, GL, GR). Dans ces deux régions, le salaire annuel brut médian est significativement inférieur au salaire médian de toutes les régions.

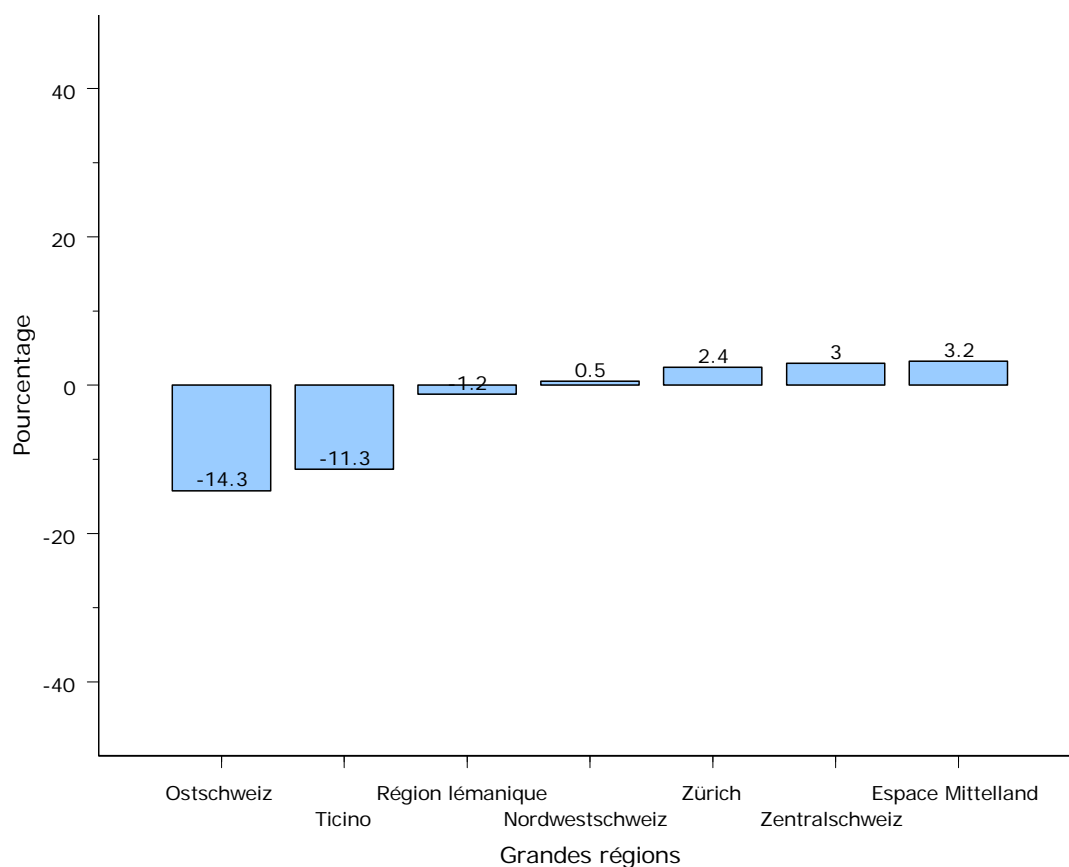


Fig. 32: Écart entre le salaire annuel brut médian global et les salaires médians selon les grandes régions

6.2 Règlement du temps de travail annuel brut et du droit aux vacances

La majorité des fournisseurs de services de télécommunication interrogés (87 pourcent, 13 fournisseurs sur 15) travaillent 40 heures par semaine. Les deux autres entreprises travaillent soit 42 heures par semaine, soit 42,5 heures par semaine.

La majorité des fournisseurs de services de télécommunication (71 pourcent, 10 fournisseurs sur 14) accordent à leurs collaborateurs sans fonction de cadre ou exerçant une fonction de cadre inférieur cinq semaines de vacances par année. Les autres entreprises offrent à leurs collaborateurs entre 20 et 25 jours de vacances par année (29 pourcent, 4 fournisseurs sur 14).

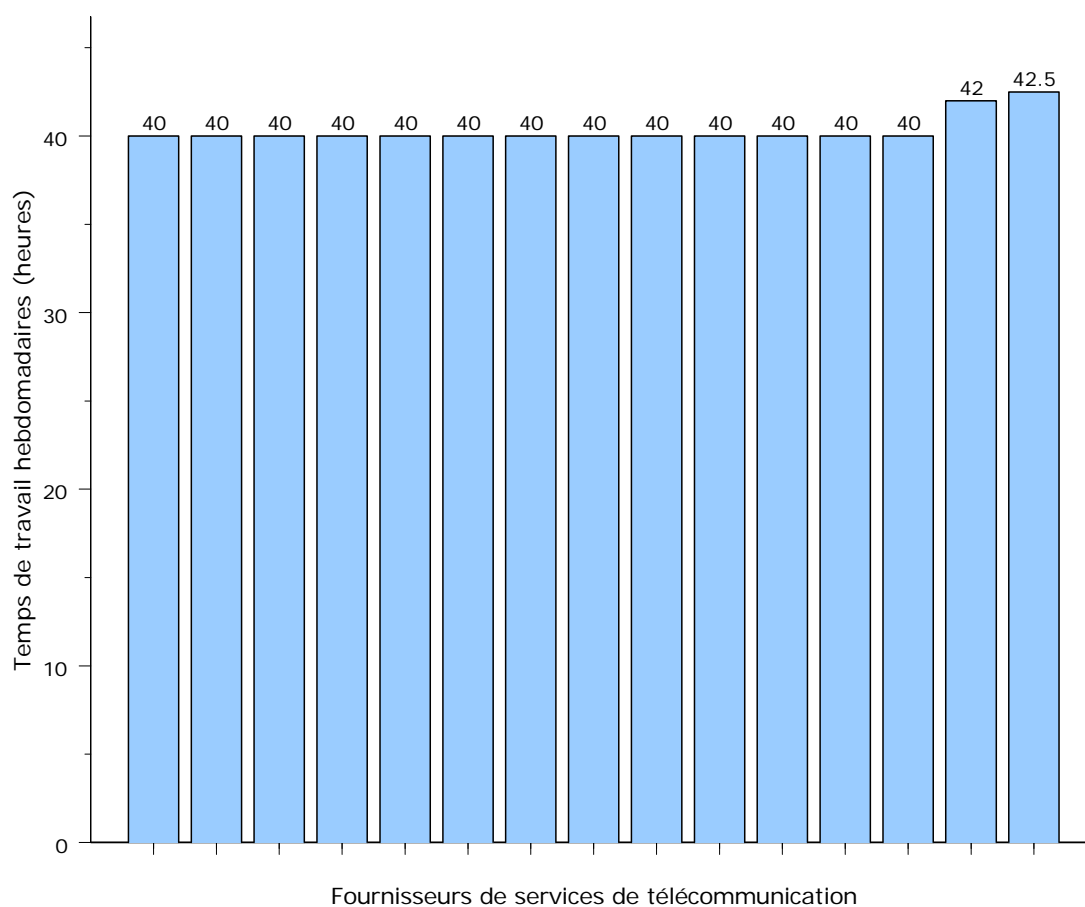


Fig. 33: Temps de travail hebdomadaire

Source: informations livrées par les fournisseurs eux-mêmes, 2004. Le temps de travail annuel brut par poste en équivalent plein temps n'a pas pu être représenté de manière claire en raison des informations hétérogènes fournies par les fournisseurs (avec/sans vacances, jours fériés, etc.).

6.3 Règlement du droit de résiliation et de la période d'essai

D'après les informations des fournisseurs de services de télécommunication, le délai de résiliation usuel est de trois mois (77 pourcent, 10 fournisseurs sur 13). Deux des fournisseurs interrogés prévoient un délai de résiliation d'un mois pour les collaborateurs sans fonction de cadre ou exerçant une fonction de cadre inférieur. Chez un fournisseur, le délai de résiliation est de deux mois.

Concernant le règlement de la période d'essai, 12 entreprises sur 13 ont indiqué que celle-ci était normalement de trois mois. Chez un fournisseur de services de télécommunication, la période d'essai est d'un mois.

Les autres fournisseurs ont indiqué que la période d'essai dépendait de la durée d'emploi et qu'elle pouvait varier de un à trois mois.

6.4 Règlement des avantages accessoires et de la formation relevant ou non de l'entreprise

La majorité des fournisseurs de services de télécommunication (71 pourcent, 10 fournisseurs sur 14) proposent des avantages accessoires à leurs collaborateurs sans fonction de cadre ou exerçant une fonction de cadre inférieur. L'offre d'avantages accessoires se limite principalement aux catégories suivantes (énonciations individuelles):

- Offre de réductions sur les prix des transports publics (notamment abonnement demi-tarif) ou privés (notamment forfaits à l'achat d'une voiture, utilisation de véhicules d'entreprise);
- Offre de produits de l'entreprise à prix réduits (notamment plan tarifaire à l'intention des collaborateurs);
- Offre de ravitaillement meilleur marché (notamment cantine);
- Offre de produits tiers à prix réduits (notamment offres sportives ou de voyages, achat d'ordinateur, service de blanchisserie).

Concernant le soutien à la formation continue relevant ou non de l'entreprise, presque 87 pourcent (13 fournisseurs sur 15) indiquent soutenir les efforts de leurs collaborateurs en matière de formation. Ce soutien consiste à assumer les frais de la formation et/ou à permettre de consacrer du temps de travail à la formation.

La participation aux frais de formation se limite chez la plupart des fournisseurs aux frais d'inscription, aux frais d'examen ainsi qu'au matériel didactique. Un fournisseur assume en outre les frais de voyage et de ravitaillement.

A cela s'ajoute le fait que chez tous les fournisseurs, le soutien à la formation (paiement des frais de cours / dispense permettant la fréquentation des cours) dépend du bénéfice direct de la formation pour l'exercice de l'activité professionnelle. La plupart des fournisseurs octroient leur soutien d'après les catégories générales suivantes:

Soutien entier: formation en relation directe avec le travail effectué;

Soutien partiel: formation bénéficiant principalement au collaborateur, mais souhaitée par l'employeur;

Soutien individuel: formation exclusivement dans l'intérêt du collaborateur.

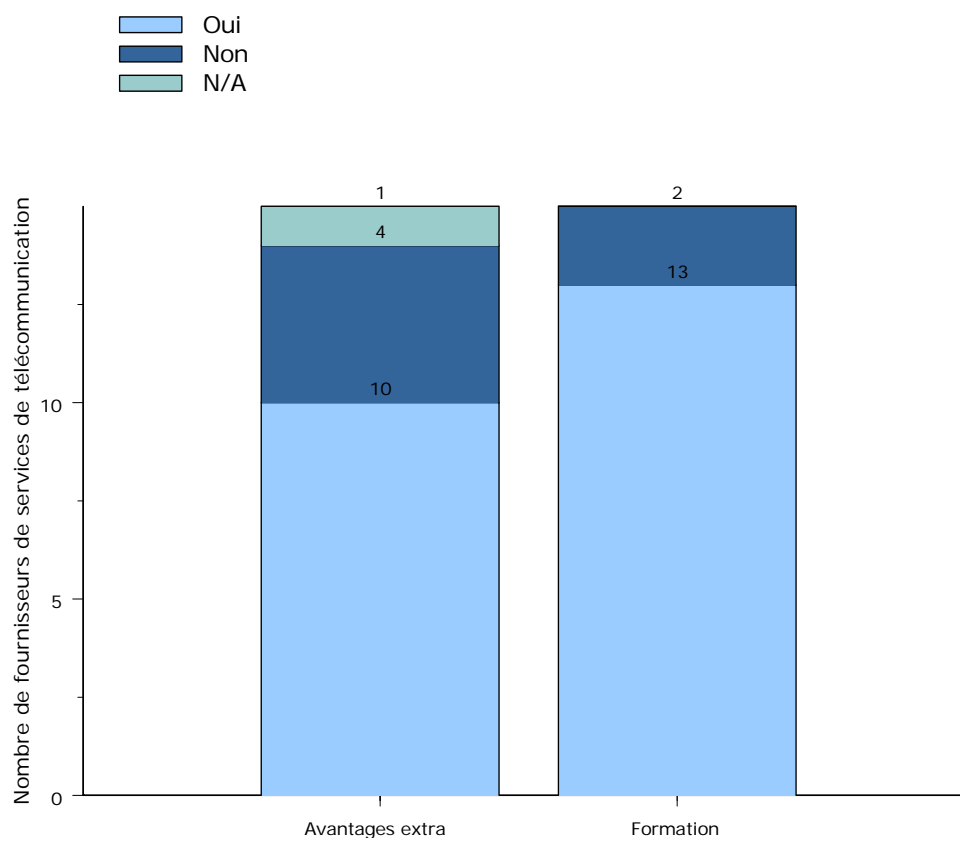


Fig. 34: Avantages accessoires et offre de formation

6.5 Règlement des allocations

Tous les fournisseurs de services de télécommunication disposent d'un règlement des allocations familiales et pour enfant(s) ainsi que d'un règlement pour l'indemnisation du service de piquet (un fournisseur indique ne pas avoir d'organisation de piquet).

Concernant l'indemnisation des heures supplémentaires, deux fournisseurs de services de télécommunication indiquent ne pas posséder de règlement particulier à ce sujet. Un fournisseur renvoie cependant à la gestion autonome du temps de travail réglée à l'interne, où la compensation s'effectue par des jours de vacances.

Entre les fournisseurs, les plus grandes différences de règlement portent sur les allocations en matière d'indemnités de vacances, de travail posté, de nuit ou le dimanche ainsi que les autres allocations (notamment contribution aux frais d'assurance-maladie).

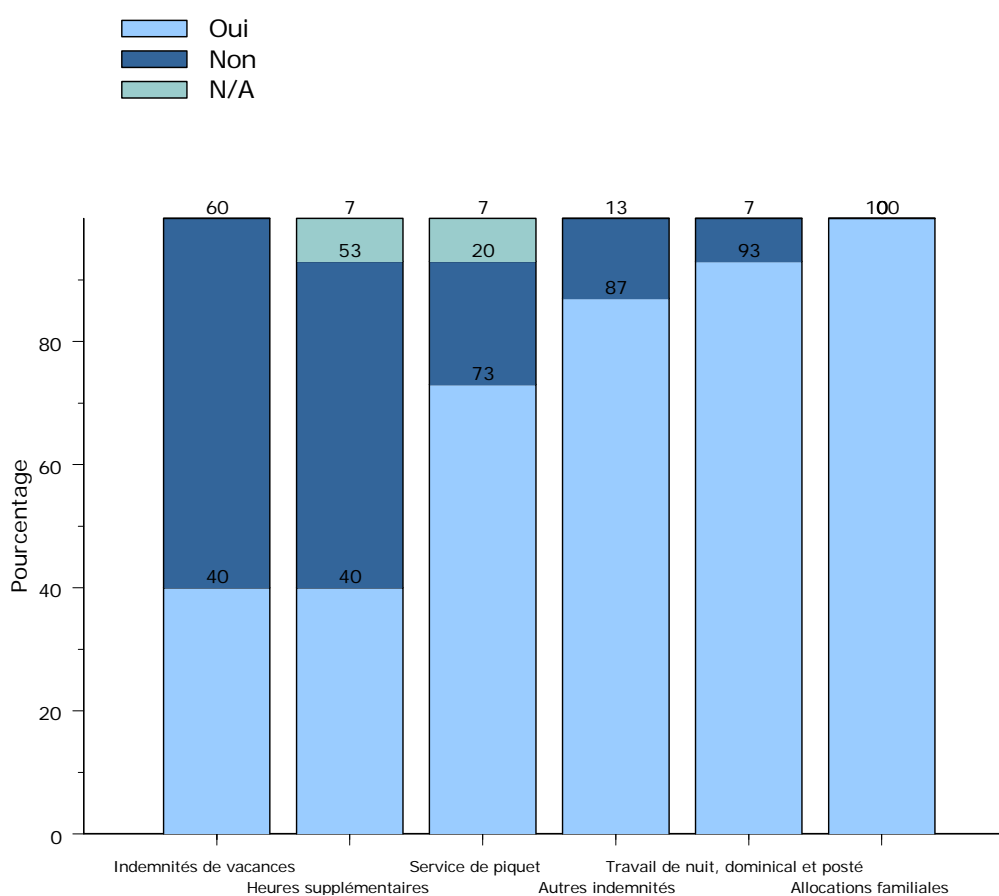


Fig. 35: Règlement des allocations

Sources: Informations livrées par les fournisseurs, 2004

6.6 Règlement des congés payés

Les règlements des fournisseurs de services de télécommunication en matière de congés payés sont homogènes. Que l'occasion soit un accouchement, le mariage du collaborateur, un décès dans la famille ou un déménagement, le collaborateur peut profiter d'un congé payé. Sur la base des informations à disposition, il n'est toutefois pas possible de se prononcer de manière fiable sur le détail des divers règlements (notamment le nombre de jours de congé par événement).

Entre les fournisseurs de services de télécommunication, on constate les différences les plus importantes en matière de congés payés lors de l'adoption d'un enfant, du mariage de tiers, du décès de tiers et d'autres événements.

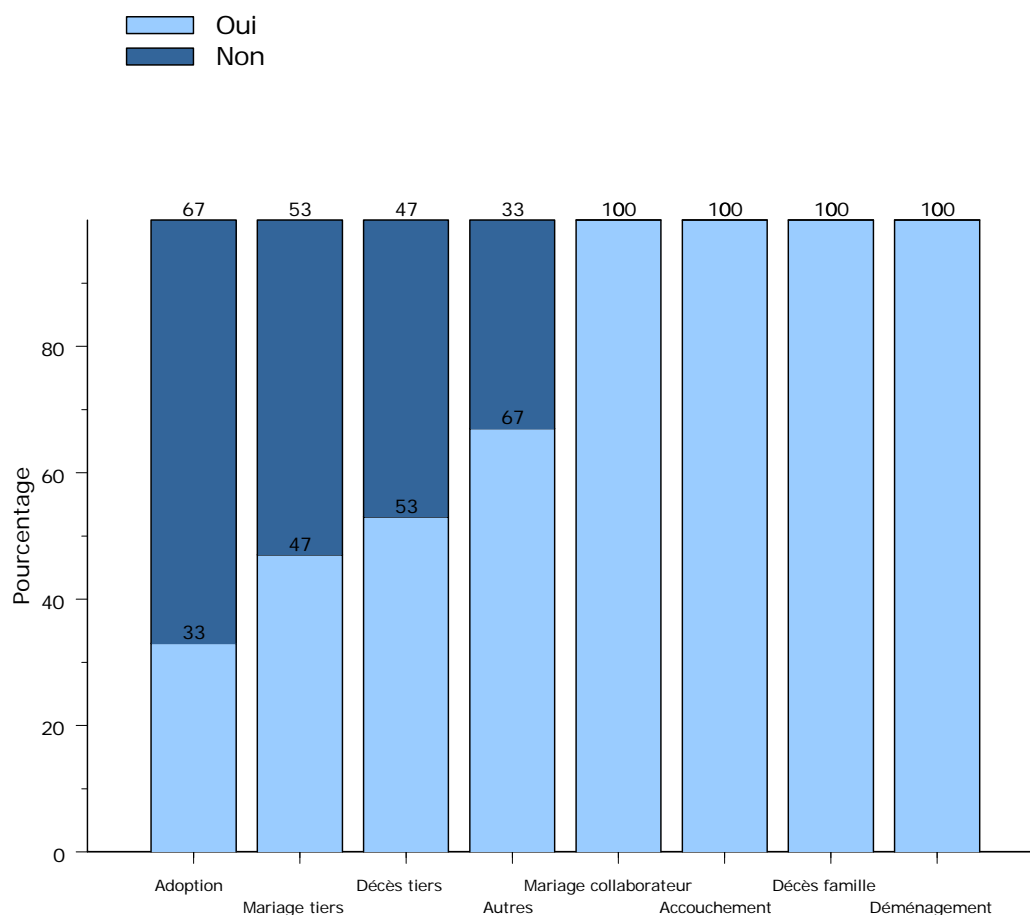


Fig. 36: Règlement des congés payés

Source: Informations livrées par les fournisseurs, 2004

6.7 Règlement des restructurations et des réorganisations

De façon générale et sur la base des informations des fournisseurs de services de télécommunication, on peut partir du principe que les collaborateurs sans fonction de cadre ou exerçant une fonction de cadre inférieur ne bénéficient pas, dans la majorité des entreprises, d'offres spécifiques en cas de réorganisation ou de restructuration.

50 pourcent (7 fournisseurs sur 14) proposent toutefois aux collaborateurs dans cette situation des offres de reclassement individuel ou disposent d'un règlement sur les indemnités de fin de contrat (85 pourcent, 11 fournisseurs sur 13). Les reclassements de groupe ou les prestations de conseil internes ne sont offertes que par une minorité d'entreprises. Un plan social existe pour près de 38 pourcent (5 fournisseurs sur 13).

Certains fournisseurs de services de télécommunication ont fait remarquer qu'ils n'avaient pour l'instant pas procédé à des restructurations et réorganisations et qu'ils ne disposaient en conséquence d'aucun règlement en la matière.

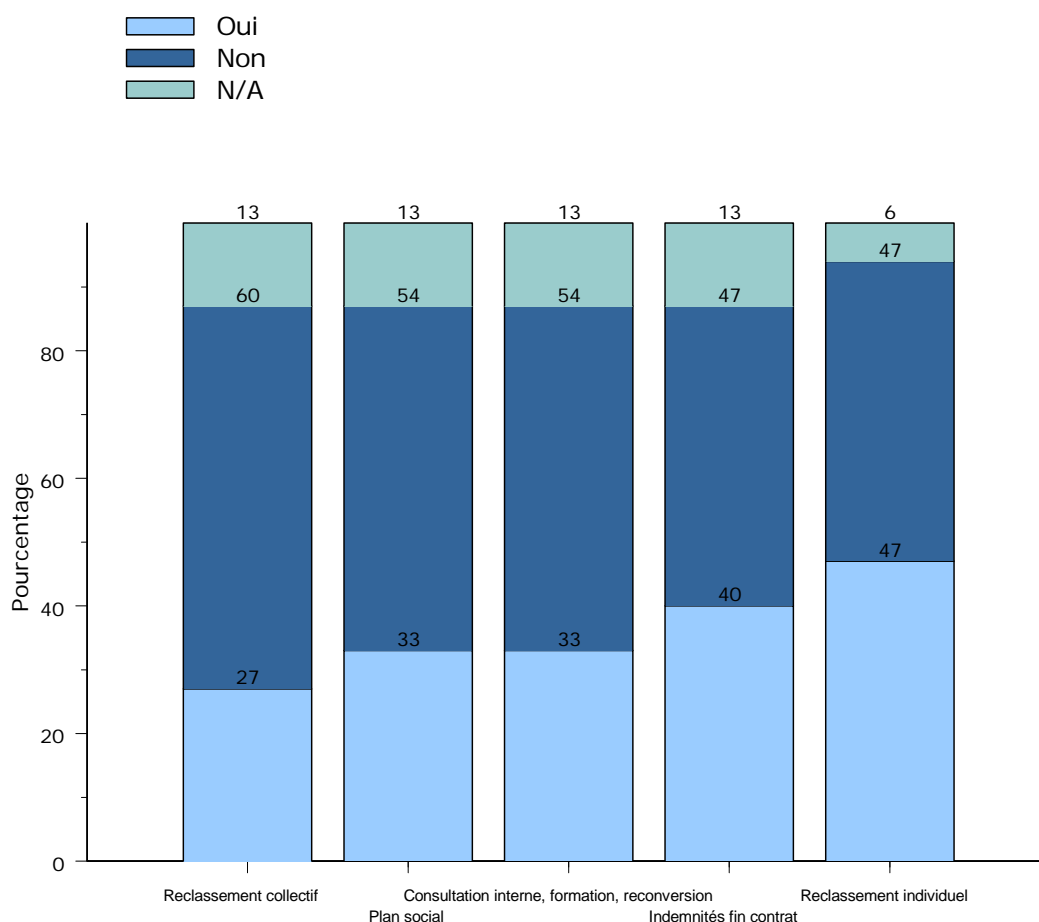


Fig. 37: Règlement des restructurations et des réorganisations

Source: Informations livrées par les fournisseurs, 2004

6.8 Règlement des indemnités spéciales

Tous les fournisseurs interrogés disposent de règlements pour le versement d'indemnités spéciales. Le versement du salaire en cas de décès ou d'invalidité ou la compensation salariale pour des périodes de service militaire ou de protection civile est en particulier réglé dans toutes les entreprises (exception: l'une d'entre elles n'a pas de règlement pour la compensation salariale des périodes de service militaire ou de protection civile).

Seul le règlement des gratifications pour ancienneté de service révèle des différences entre les fournisseurs de services de télécommunication. Près de 26 pourcent des entreprises interrogées affirment ne pas avoir de règlement des gratifications pour ancienneté de service.

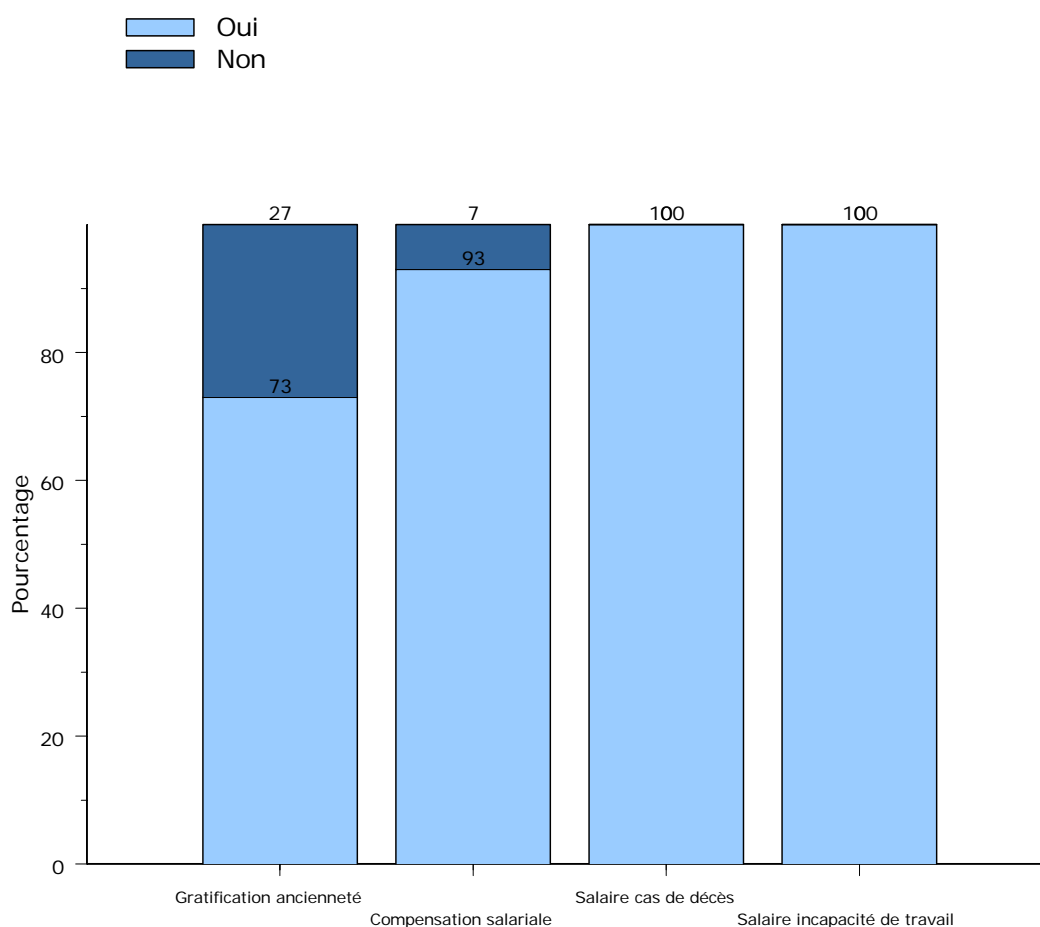


Fig. 38: Règlement des indemnités spéciales

Source: Informations livrées par les fournisseurs, 2004

6.9 Règlement des prestations d'assurances

Une comparaison des prestations d'assurances proposées entre les fournisseurs de services de télécommunication est difficile, en raison de l'organisation propre à chaque entreprise en la matière. Les données fournies par les entreprises interrogées ont toutefois permis de définir ce qui suit:

- Environ 26 pourcent des fournisseurs de services de télécommunication interrogés offrent aux collaborateurs exerçant une fonction de cadre inférieur une assurance pour les cadres;
- Environ 74 pourcent des entreprises interrogées offrent à leurs collaborateurs une assurance maladie collective;
- Tous les fournisseurs de services de télécommunication propose une solution en matière de caisse de pension et d'assurance accident;
- La majorité des fournisseurs de services de télécommunication assume la part de l'employeur et celle de l'employé pour les primes de l'assurance accident;
- En matière de caisse de pension, la répartition des frais entre employeur et employé est réglée de manière individuelle. Les documents à disposition ne permettent pas de tirer de conclusions solides;
- Les entreprises ayant conclu une assurance pour les cadres en assument soit l'entier des frais, soit les partagent à 50 pourcent avec les employés.

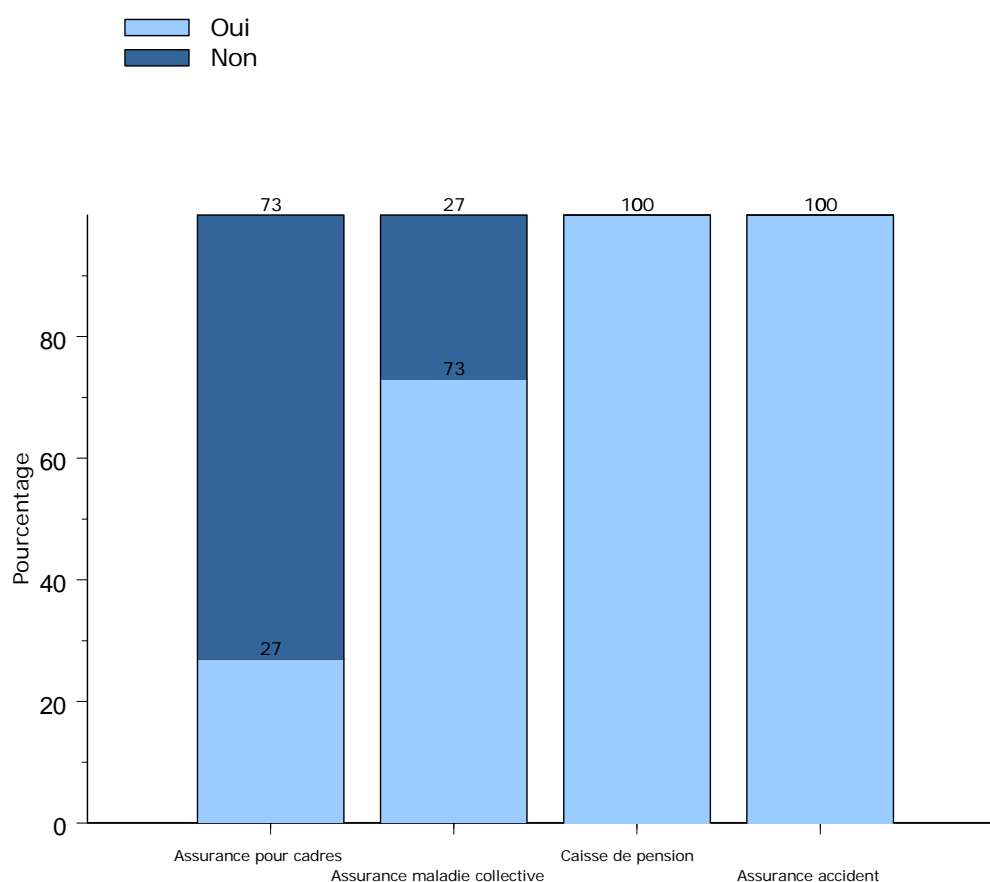


Fig. 39: Règlement des prestations d'assurances

Source: Informations livrées par les fournisseurs, 2004

7. Définition de l'approche méthodologique pour estimer les usages de la branche

7.1 Conditions générales

Les conditions générales suivantes doivent être observées pour définir l'approche méthodologique permettant d'estimer les usages de la branche:

- Selon le mandat fixé par la loi, la définition des conditions de travail usuelles dans la branche ne vise pas, en premier lieu, à rapprocher les conditions de travail des différents fournisseurs de services de télécommunication ou à fixer les conditions de travail au niveau des individus, mais à définir globalement les usages de la branche et d'éviter ainsi les abus systématiques d'un fournisseur de services de télécommunication. Par abus on entend par exemple les avantages concurrentiels que pourraient obtenir certains fournisseurs en offrant des conditions de travail moins avantageuses par rapport à la concurrence.
- L'analyse des données montre que la branche se distingue par une importante variabilité des salaires annuels bruts (voir Fig. 23). Cette variabilité s'explique en grande partie par les différences en matière de caractéristiques structurelles des postes et par une offre de prestations variant d'un fournisseur à l'autre.
- Pour que cette dispersion des salaires puisse être considérée de manière aussi proche que possible de la réalité, il a été nécessaire de fixer des limites dans lesquelles l'analyse des salaires annuels bruts serait effectuée. Puisqu'il n'existe pas de critères objectifs fixant une limite supérieure ou inférieure aux salaires bruts et puisque la limitation aux collaborateurs sans fonction de cadre ou aux cadres inférieurs ne fournit aucun indice en la matière, tous les salaires bruts se situant dans l'intervalle CHF 2'000.-- et CHF 200'000.-- ont été pris en compte (voir chapitre 4).

Sur la base de ces faits, les efforts ont porté sur le choix d'une méthode en mesure de représenter la dispersion des salaires bruts de façon aussi réaliste que possible.

7.2 Choix de la méthode statistique

Les développements présentés ci-dessous expliquent les raisons qui nous ont poussés à choisir la méthode de régression par quantile plutôt que la méthode de régression OLS (Ordinary least square), méthode qui a été privilégiée par les syndicats dans le cadre de leur étude sur les salaires d'usage par branches.

La Figure 40 permet de visualiser les principales différences entre les deux méthodes dans le cadre d'un modèle de régression linéaire simple (salaire brut en fonction de l'âge dans cet exemple). Le tableau 5 expose les critères qui ont permis de faire l'évaluation et donc de choisir la méthode la plus appropriée.

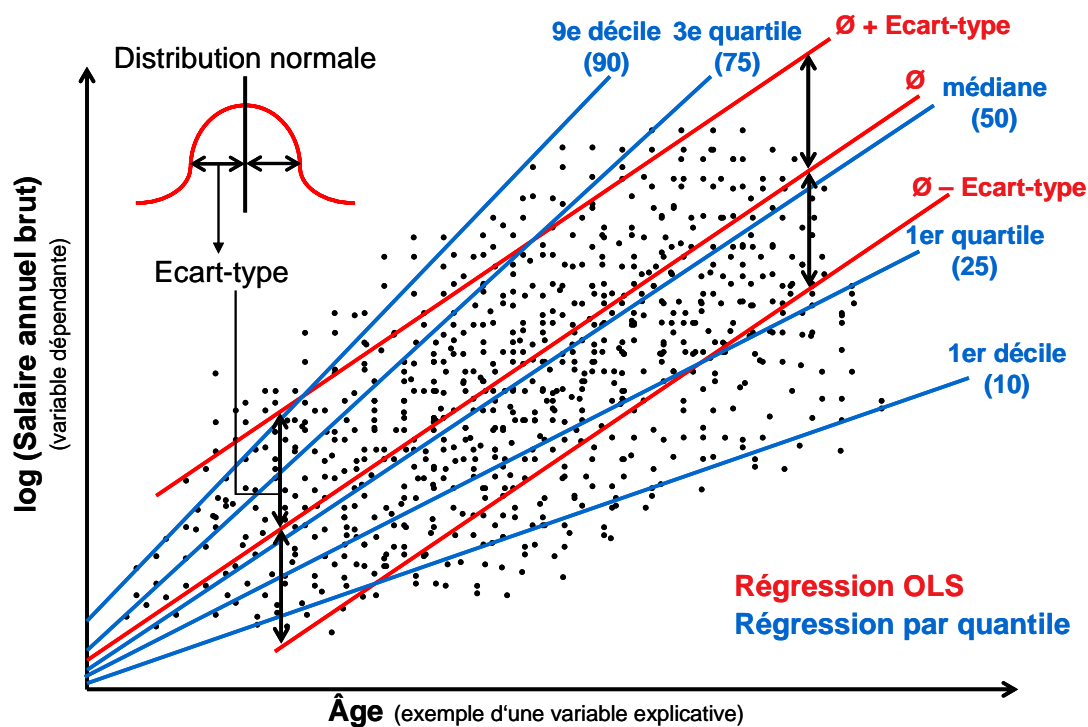


Fig. 40: Exemple de représentation graphique expliquant la différence entre la régression OLS (rouge) et la régression par quantile (bleu)

Critère	Régression OLS	Régression par quantile
Base de données	Adaptée aux bases de données <u>homogènes</u> . Dans ce cas, la variance des résidus de la variable estimée (salaire brut) est constante.	Adaptée aux bases de données <u>hétérogènes</u> . Dans ce cas, la variance des résidus de la variable estimée (salaire brut) peut varier.
Hypothèse	Des <u>hypothèses</u> sur la distribution de la variable estimée (p. ex. distribution normale) sont fixées.	<u>Aucune hypothèse</u> sur la distribution de la variable estimée n'est fixée.
Simplicité	Méthode relativement facile à comprendre (<u>une</u> équation avec des hypothèses définies).	Méthode un peu plus compliquée à comprendre (une équation par quantile retenue).
Utilisation dans la pratique	Déjà utilisée pour répondre à des questions similaires.	Déjà utilisée pour répondre à des questions similaires.
Robustesse	Les valeurs aberrantes modifient les résultats.	<u>Les valeurs aberrantes</u> n'influencent que <u>faiblement</u> les résultats.

Tab. 5: Critères de comparaison des méthodes

En considérant les conditions générales évoquées plus haut, la méthode choisie est la régression par quantile⁴. Dans les détails, le choix de cette méthode se justifie en vertu des critères suivants:

- **Base de données:** la régression par quantile permet d'appréhender de manière plus précise la réalité que ne le permet la méthode OLS (OLS = Ordinary Least Square). La méthode OLS ne calcule qu'une valeur moyenne, alors que la régression par quantile tient mieux compte de la dispersion des salaires bruts, en s'intéressant à plusieurs quantiles.
- **Hypothèse:** la régression par quantile est une méthode semi-paramétrique n'exigeant pas d'hypothèse sur la distribution des résidus de la variable dépendante (salaire annuel brut). La méthode ne suppose par exemple aucune répartition normale des résidus. Les résidus sont la différence entre les valeurs observées de la variable dépendante et les valeurs estimées ou espérées calculées à partir du modèle linéaire.
- **Simplicité:** l'utilisation des deux méthodes suppose certaines connaissances statistiques. La régression par quantiles est un peu plus difficile à comprendre que la régression OLS, puisqu'elle n'estime pas seulement une valeur moyenne, mais aussi des quantiles. La régression par quantile permet cependant de se faire une meilleure image de la réalité.
- **Utilisation dans la pratique:** l'utilisation de la régression par quantile pour la modélisation des salaires n'est pas nouvelle. La littérature scientifique fournit divers exemples pour lesquels cette méthode a été utilisée⁵.
- **Robustesse:** la régression par quantile est une méthode permettant d'obtenir des estimations robustes, en ce sens qu'elle est moins sensible à la présence de valeurs aberrantes. Dans le cas présent, et malgré tous les efforts d'adaptations, la base de données est extrêmement hétérogène, et c'est la raison pour laquelle la méthode de régression par quantile a été préférée à celle de la régression classique (OLS = Ordinary Least Square). Les caractéristiques spécifiques à la branche sont considérées de manière plus appropriée (voir Fig. 40).

7.3 Définition de la fourchette d'analyse

Comme mentionné précédemment, la branche se distingue par une dispersion importante des salaires annuels bruts. Pour représenter au mieux cette réalité, le modèle de régression estime le 1^{er} et le 9^e décile. Cette fourchette fournit la base nécessaire pour pouvoir estimer les usages dans la branche. On part ici du principe que la dispersion importante est une caractéristique typique de la branche.

⁴ Roger Koenker, Quantile Regression, Econometric Society Monographs, Paperback May 9, 2005

"Quantile regression is a statistical technique intended to estimate, and conduct inference about, conditional quantile functions. Just as classical linear regression methods based on minimizing sums of squared residuals enable one to estimate models for conditional mean functions, quantile regression methods offer a mechanism for estimating models for the conditional median function, and the full range of other conditional quantile functions. By supplementing the estimation of conditional mean functions with techniques for estimating an entire family of conditional quantile functions, quantile regression is capable of providing a more complete statistical analysis of the stochastic relationships among random variables."

⁵ Chamberlain, Gary, Quantile Regression, Censoring and the Structure of Wages, Advances in Econometrics, Elsevier, 1994 / Buchinsky, Moshe, Changes in U.S. Wage Structure: An Application of Quantile Regression, Econometrica, 1994 / Buchinsky, Moshe, The Dynamics of Changes in the Female Wage Distribution in the USA: A Quantile Regression Approach, Journal of Applied Econometrics, 1997 / Fitzenberger, B., Wages and Employment Across Skill Groups, Heidelberg, 1999 / Machado, J., Mata, J., Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression, 1999 / Garcia, J., Hernandez, P., Angel-Lopez, N., How Wide is the Gap? An Investigation of Gender Wage Differences Using Quantile Regression, Empirical Economics, 2001 / Schultz, T., Germano, M., Labor Unions and the Distribution of Wages and Employment in South Africa, Industrial and Labor Relations Review, 1998 / Sheldon, G., de Wild, D., Branchenübliche Arbeitsbedingungen in der Fernmeldebranche: Eine empirische Untersuchung auf Basis der Schweizer Lohnstrukturerhebung, Universität Basel, 31. Oktober 2003

Cette fourchette précise pour combien de données il est nécessaire d'effectuer une analyse détaillée. En fixant les limites au 1^{er} au 9^e décile, 20 pourcent des observations situées en dehors de celles-ci sont analysés afin de constater l'existence d'une discrimination systématique. La fixation de futures limites ainsi que l'analyse de leur adéquation seront discutées dans le cadre de travaux ultérieurs.

7.4 Résumé

Sur la base de la définition des tâches relatives au projet, des conditions générales à prendre en compte est de l'hétérogénéité de la base de données à disposition, la méthode de régression par quantile et considérée comme adéquate et admissible pour permettre l'inférence des conditions usuelles dans la branche. Elle livre en effet des résultats convaincant et a déjà été utilisée pour répondre à des questions similaires. Elle est donc préférée à la méthode OLS.

La comparaison entre les deux méthodes (OLS et régression par quantile) en recourant à une même base de données montre que la régression par quantile est plus robuste que la régression OLS en cas d'hétérogénéité (présence de valeurs aberrantes). Ce fait s'explique par le mode de calcul des coefficients. En d'autres termes, le résultat de la régression par quantile reste stable même lorsqu'on prend en considération des valeurs aberrantes.

8. Évaluation des conditions de travail usuelles dans la branche

8.1 Procédure d'évaluation des conditions de travail dans la branche

L'évaluation des conditions de travail usuelles dans la branche a pour objectif de présenter une procédure susceptible d'être utilisée pour définir les conditions de travail usuelles dans la branche, et non la détermination précise de ces conditions.

8.2 Évaluation du salaire annuel brut usuel dans la branche pour un poste en équivalent plein temps

Sur la base de l'analyse des données disponibles, on constate que les salaires bruts par poste en équivalent plein temps et par année varient fortement en fonction du profil de l'entreprise et des profils des collaborateurs ou des postes de travail (voir 6.1). Comme l'ont déjà mentionné les auteurs d'autres études⁶, il convient de ce fait de partir du principe qu'une importante dispersion des salaires pour des profils identiques est d'usage dans la branche des télécommunications.

L'approche méthodologique est constituée de quatre étapes:

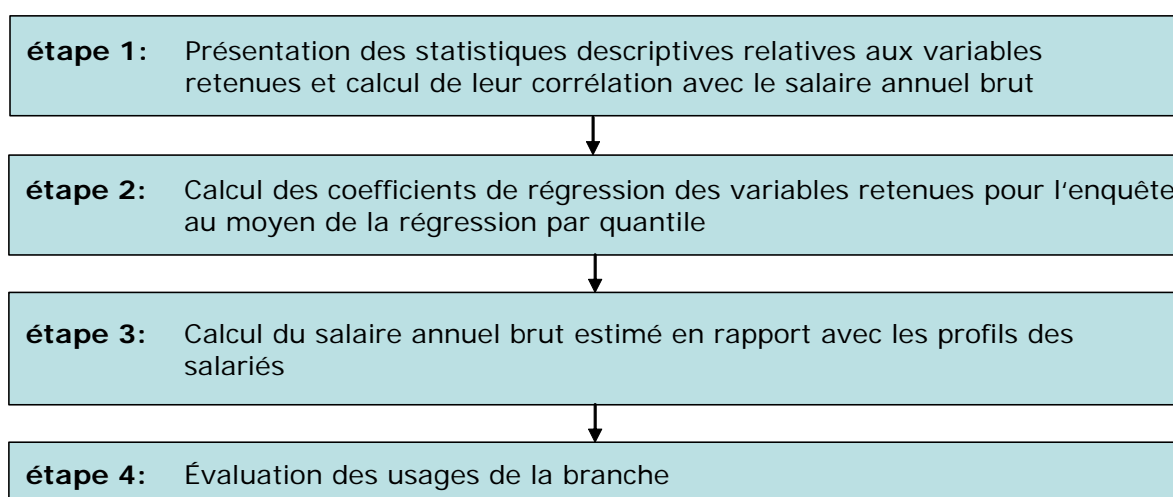


Fig. 41: Procédure d'évaluation des usages de la branche

Etape 1: Statistiques descriptives

Plusieurs statistiques descriptives sont présentées pour chaque variable dans le tableau ci-après (moyenne, écart-type, minimum, maximum et nombre d'observations).

La corrélation entre les variables explicatives et le salaire annuel brut a ensuite été calculée. L'objectif visé était de mieux comprendre les relations linéaires existant entre les diverses variables explicatives et le salaire annuel brut. Les résultats sont présentés dans l'avant-dernière colonne (corrélation avec le salaire brut). Cette colonne présente la corrélation existant entre les variables indépendantes retenues (p. ex. l'âge, l'ancienneté, etc.) et le salaire annuel brut. Plus la valeur est proche de +/- 1 et plus la corrélation est importante, c'est-à-dire que la force de la relation linéaire entre la variable explicative (p. ex. exigences selon le poste) et la variable expliquée (salaire brut) est importante.

En raison du manque d'informations des fournisseurs au sujet de la formation complémentaire, cet aspect n'a pas été pris en compte dans le cadre de l'évaluation des usages de la branche.

⁶ Sheldon, G., de Wild, D., Branchenübliche Arbeitsbedingungen in der Fernmeldebranche: Eine empirische Untersuchung auf Basis der Schweizer Lohnstrukturerhebung, Université de Bâle, 31 octobre 2003

Variables	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Corrélation avec le salaire brut	Nombre d'observation
Salaire annuel brut	91640.100	28822.800	2080	199707	1.000	12085
Âge	38.639	9.585	16	68	0.400	12085
Taux d'occupation	92.387	17.092	10	100	0.140	12085
Ancienneté	11.036	8.942	1	42	0.230	12085
Sexe						
Femme	0.400	0.490	0	1	-0.477	12085
Homme	0.600	0.490	0	1	0.477	12085
Position professionnelle						
Non cadre	0.990	0.098	0	1	-0.106	12085
Cadre inférieur	0.010	0.098	0	1	0.106	12085
Activités						
Acquisitions	0.000	0.020	0	1	0.021	12085
R&D	0.020	0.142	0	1	0.112	12085
Informatique	0.094	0.291	0	1	0.210	12085
Logistique à la réception	0.004	0.064	0	1	-0.001	12085
Service clientèle, vente, magasin	0.318	0.466	0	1	-0.464	12085
Marketing, distribution	0.083	0.275	0	1	0.111	12085
Logistique à l'expédition	0.000	0.009	0	1	0.001	12085
Service du personnel	0.023	0.150	0	1	0.059	12085
Production, opération	0.311	0.463	0	1	0.185	12085
Tâches de soutien	0.146	0.354	0	1	0.040	12085
Autres activités	0.000	0.016	0	1	-0.021	12085
Qualifications requises						
Travaux simple et répétitifs	0.279	0.449	0	1	-0.539	12085
Travail avec connaissances prof.	0.580	0.494	0	1	0.121	12085
Tavail qualifié, autonome	0.136	0.343	0	1	0.511	12085
Travail exigeant, difficile	0.004	0.062	0	1	0.113	12085
Formation						
Ecole obligatoire	0.078	0.268	0	1	-0.297	12085
Apprentissage	0.459	0.498	0	1	-0.507	12085
Maturité	0.003	0.052	0	1	-0.021	12085
Haute formation professionnelle	0.333	0.471	0	1	0.339	12085
Université / Haute école spécialisée	0.125	0.331	0	1	0.528	12085
Autres formations	0.002	0.050	0	1	-0.014	12085
Lieu de travail selon la région						
Nordwestschweiz	0.044	0.206	0	1	0.005	12085
Ostschweiz	0.108	0.311	0	1	-0.108	12085
Région lémanique	0.162	0.369	0	1	-0.099	12085
Ticino	0.045	0.206	0	1	-0.075	12085
Zentralschweiz	0.033	0.179	0	1	0.011	12085
Zürich	0.199	0.399	0	1	0.032	12085
Espace Mittelland	0.408	0.492	0	1	0.142	12085

Tab. 6: Statistiques descriptives des variables d'analyse.

Etape 2:

Calcul des coefficients des variables d'analyse influençant le salaire annuel brut (estimation de l'équation des salaires)

Au cours d'une deuxième étape, les coefficients (représentant l'impact) de chacune des variables retenues dans le cadre de l'enquête sur le niveau du salaire annuel brut ont été calculés au moyen de l'analyse de régression par quantile (voir chapitre 7). N'ont été prises en compte que les observations possédant une valeur pour toutes les variables retenues du modèle de régression (en raison d'observations insuffisantes, la variable « formation complémentaire » n'a pas été retenue). L'analyse de régression se base ainsi sur 12'085 observations provenant de 8 fournisseurs de services de télécommunication.

Les effets des diverses variables sur le niveau du salaire brut estimé peuvent être déterminés au moyen du calcul des coefficients. Cette procédure permet de considérer isolément les effets des diverses variables retenues sur le salaire annuel brut estimé (ceteris paribus = toutes choses égales par ailleurs). Pour que les impacts puissent être exprimés en pourcent, le salaire brut a été transformé en base logarithmique.

Les coefficients se rapportent à un à un profil de référence (caractérisé par la constante). La constante du modèle (voir tableau 7) représente une personne de sexe féminin âgée de 16 ans (âge minimum d'après l'enquête), sans ancienneté et sans expérience professionnelle, ne possédant pas de diplôme de fin d'apprentissage, n'exerçant pas la fonction de cadre, effectuant des tâches simples et répétitives, dont le lieu de travail se situe dans l'Espace Mittelland et à laquelle aucune activité définie ne peut être attribuée.

Pour être exhaustif, les coefficients estimés ont été calculés avec la méthode de régression par quantile et avec la méthode de régression OLS (Ordinary Least Square) (voir tableau 7). Les coefficients de la régression OLS représentent l'influence moyenne de chaque variable sur le niveau du salaire annuel brut estimé. Une prise en compte différenciée de l'impact de chaque variable retenue sur la distribution des salaires n'est par conséquent pas possible, la méthode OLS calculant uniquement la moyenne. En d'autres termes, la méthode OLS ne permet pas de saisir une différence au niveau des bas respectivement des hauts salaires qui seraient provoquée par la variable sexe (*ceteris paribus*). Sur la base de la méthode de régression par quantile, il est possible d'appréhender des différences salariales entre hommes et femmes. Si l'on considère les classes de salaires les plus élevées (voir 9^e décile), celles-ci sont d'autant plus importantes.

Pos	Eléments d'enquête	OLS	10	25	50	75	90
	Constante	10.01 (0.2043)	9.66428 (0.13092)	9.68283 (0.09517)	9.91239 (0.07708)	10.26933 (0.09402)	10.47466 (0.11907)
A Age							
1	Age	4.356 (0.2882)	4.254 (0.185)	4.235 (0.134)	4.184 (0.109)	3.739 (0.133)	3.064 (0.168)
2	Age au carré	-0.04462 (0.003612)	-0.043 (0.002)	-0.044 (0.002)	-0.044 (0.001)	-0.039 (0.002)	-0.031 (0.002)
B Taux d'occupation							
1	Taux d'occupation	-0.1836 (0.02098)	-0.002 (0.013)	-0.02 (0.01)	-0.079 (0.008)	-0.187 (0.01)	-0.39 (0.012)
C Ancienneté							
1	Ancienneté	-0.2871 (0.124)	0.841 (0.079)	0.635 (0.058)	0.439 (0.047)	0.204 (0.057)	0.007 (0.072)
2	Ancienneté au carré	0.01021 (0.00396)	-0.019 (0.003)	-0.013 (0.002)	-0.009 (0.001)	-0.002 (0.002)	0.004 (0.002)
D Sexe (référence: Femme)							
1	Homme	9.659 (0.8301)	5.349 (0.532)	5.021 (0.387)	6.197 (0.313)	7.884 (0.382)	9.335 (0.484)
E Position professionnelle (référence: non cadre)							
1	Cadre inférieur	-2.438 (3.372)	1.719 (2.161)	2.914 (1.571)	3.883 (1.272)	5.503 (1.552)	4.221 (1.965)
F Activités (référence: autres activités)							
1	Marketing / distribution	9.357 (19.71)	25.028 (12.634)	36.576 (9.183)	29.415 (7.438)	21.21 (9.073)	38.043 (11.489)
2	Logistique à la réception	17.06 (20.26)	26.133 (12.983)	33.399 (9.437)	23.52 (7.644)	12.581 (9.323)	29.75 (11.807)
3	R&D	17.85 (19.81)	30.692 (12.697)	39.409 (9.229)	27.905 (7.475)	17.83 (9.118)	36.31 (11.547)
4	Service clientèle / vente / magasin	19.93 (19.66)	26.948 (12.604)	34.554 (9.162)	25.476 (7.421)	16.274 (9.051)	32.55 (11.463)
5	Tâches de soutien	22.98 (19.69)	28.944 (12.623)	36.533 (9.176)	27.401 (7.432)	18.111 (9.065)	34.955 (11.48)
6	Informatique	23.29 (19.71)	32.098 (12.634)	39.35 (9.183)	29.787 (7.438)	20.449 (9.073)	36.18 (11.49)
7	Service du personnel	25.12 (19.79)	32.933 (12.682)	39.268 (9.218)	28.279 (7.466)	17.73 (9.107)	33.554 (11.533)
8	Production, opération	27.94 (19.69)	31.135 (12.62)	38.388 (9.174)	29.805 (7.43)	19.945 (9.063)	35.899 (11.477)
9	Acquisitions	40.59 (24.9)	42.09 (15.96)	48.015 (11.601)	33.683 (9.397)	34.794 (11.461)	65.279 (14.514)
10	Logistique à l'expédition	47.7 (39.27)	62.565 (25.17)	64.139 (18.296)	49.437 (14.819)	35.048 (18.075)	45.378 (22.891)
G Qualification requise (référence: travaux simple et répétitifs)							
1	Travail avec connaissances professionnelles	8.002 (0.9857)	8.514 (0.632)	9.442 (0.459)	11.7 (0.372)	13.616 (0.454)	14.066 (0.575)
2	Travail qualifié, autonome	31.78 (2.654)	16.467 (1.701)	19.773 (1.236)	26.72 (1.001)	33.455 (1.221)	42.056 (1.547)
3	Travail exigeant, difficile	51.04 (5.607)	31.031 (3.594)	33.56 (2.612)	43.357 (2.116)	51.48 (2.581)	58.644 (3.268)
H Formation (référence: Ecole obligatoire)							
1	Maturité	9.894 (6.262)	1.117 (4.013)	4.255 (2.917)	3.226 (2.363)	3.293 (2.882)	7.947 (3.65)
2	Apprentissage	11.45 (1.403)	10.139 (0.899)	11.374 (0.654)	11.143 (0.529)	9.81 (0.646)	11.728 (0.818)
3	Autres formations	13.33 (6.515)	-32.459 (4.176)	1.875 (3.036)	3.04 (2.459)	13.866 (2.999)	21.106 (3.798)
4	Université / Haute école spécialisée	33.06 (3.009)	41.429 (1.928)	42.397 (1.402)	37.561 (1.135)	30.889 (1.385)	25.538 (1.754)
5	Haute formation professionnelle	35.72 (1.686)	27.918 (1.08)	30.03 (0.785)	30.227 (0.636)	30.341 (0.776)	33.544 (0.983)
I Lieu de travail selon la région (référence: Espace Mitteland)							
1	Région lémanique	-7.624 (0.9503)	-5.383 (0.609)	-3.659 (0.443)	-2.781 (0.359)	-2.11 (0.437)	-0.887 (0.554)
2	Nordwestschweiz	-6.671 (1.592)	-6.343 (1.021)	-4.706 (0.742)	-3.47 (0.601)	-3.212 (0.733)	-1.795 (0.928)
3	Ticino	-6.203 (1.578)	-4.562 (1.012)	-3.401 (0.735)	-2.806 (0.596)	-2.12 (0.726)	-1.24 (0.92)
4	Zürich	-4.916 (0.878)	-1.801 (0.563)	-1.749 (0.409)	-1.998 (0.331)	-2.441 (0.404)	-1.05 (0.512)
5	Ostschweiz	-0.9872 (1.094)	-1.871 (0.701)	-2.693 (0.51)	-2.618 (0.413)	-2.725 (0.503)	-2.463 (0.638)
6	Zentralschweiz	-0.4442 (1.787)	0.001 (1.145)	-1.69 (0.832)	-2.504 (0.674)	-3.995 (0.822)	-4.744 (1.042)
	R ² (régression OLS) et Pseudo R ² (régression par quantile)	0.39	0.3	0.44	0.51	0.52	0.51

Les coefficients sont exprimés en pourcent (à l'exception de la constante) . Les écarts-types sont entre parenthèses. R2 resp. Pseudo R2 est une mesure pour la qualité de l'estimation.

Tab. 7: Résultats des analyses de régression

Note : L'écart-type (valeur entre parenthèses) mesure la dispersion des coefficients et constitue une mesure de l'incertitude statistique des relations estimées. Plus le quotient entre le coefficient et l'écart-type est important, et moins la relation entre les deux variables est aléatoire.

Les exemples ci-dessus (en jaune) permettent de faire les constatations non exhaustives suivantes :

- A1:** Les coefficients montrent qu'avec chaque année d'âge supplémentaire, le salaire annuel brut estimé augmente d'environ 4 pourcent. Pour les classes de revenu plus élevées (9^e décile), l'augmentation est de 3 pourcent. Parce que les salaires bruts n'augmentent pas de manière linéaire avec l'âge (fait constaté par divers relevés scientifiques), le coefficient d'influence est corrigé par l'âge au carré (A2).
- B1:** Le taux d'occupation n'a pratiquement aucune influence sur le salaire annuel brut.
- C1:** Pour tous les quantiles analysés, chaque année supplémentaire d'expérience a un impact positif sur le salaire annuel brut. Au contraire des salaires bruts inférieurs, l'impact est pratiquement nulle pour les salaires bruts supérieurs.
- D1:** La différence salariale entre le salaire annuel brut estimé d'un collaborateur et d'une collaboratrice (valeur de référence) est, sur la base des résultats, d'au maximum 9 pourcent et d'au minimum 5 pourcent (voir résultats du 1^{er} et du 9^e décile). Au niveau de la médiane, le salaire brut estimé d'un homme est d'environ 6 pourcent supérieur à celui d'une femme. La comparaison des résultats du 1^{er} et du 9^e décile de l'analyse de régression montre que la différence salariale entre les hommes et les femmes (pour des profils identiques, p. ex. l'âge, l'activité, etc.) s'accroît au fur et à mesure que le salaire brut augmente.
- E1:** Les cadres inférieurs gagnent environ 3,8 pourcent de plus (à la médiane) que les collaborateurs sans fonction de cadre. Cette différence est plus marquée pour les salaires bruts supérieurs (4,2 pourcent) que pour les salaires bruts inférieurs (1,7 pourcent).
- F1-9:** Comparé à la catégorie de référence (autres activités), il faut s'attendre à des salaires bruts plus élevés pour toutes les autres activités. En matière de logistique à l'expédition (en particulier pour les salaires bruts inférieurs) et d'acquisitions (pour les salaires bruts élevés), on constate les plus grandes différences par rapport à la valeur de référence (environ 65% de prime).
- G1-3:** Les coefficients sont tous positifs signifiant que pour des exigences correspondantes, les salaires bruts sont plus élevés que la valeur de référence. De plus, les coefficients augmentent avec l'accroissement des exigences (c'est-à-dire que plus les exigences sont élevées, plus le salaire brut estimé s'élève). L'influence des catégories d'exigences sur le niveau des salaires bruts élevés est par ailleurs plus importante que pour les salaires inférieurs.
- H1-5:** En comparaison avec les collaborateurs n'ayant pas de diplôme de fin d'apprentissage (valeur de référence), les collaborateurs ayant suivi une formation universitaire ou une haute école spécialisée peuvent s'attendre à gagner au minimum 25 pourcent et au maximum 41 pourcent de plus (voir résultats du 1^{er} et du 9^e décile). La différence pour le salaire médian est d'environ 37 pourcent. La comparaison des résultats du 1^{er} et du 9^e décile montre en outre que les différences salariales entre les deux catégories de formation sont plus importantes pour les salaires inférieurs que pour les salaires supérieurs.
- I1-6:** Les collaborateurs avec le même profil (âge, sexe, formation, etc.) gagnent davantage dans l'Espace Mitteland (valeur de référence) que dans les autres grandes régions. Les salaires bruts (ceteris paribus) sont les plus bas dans les régions Nord-Ouest et Tessin.

Etape 3:

Estimation du salaire annuel brut en fonction de certaines variables retenues dans le modèle

Les coefficients de régression sont calculés à partir du modèle de régression par quantile. Ils permettent d'estimer le salaire brut en fonction de la valeur des variables retenues dans le modèle. Le modèle de régression comportant plusieurs variables, sa représentation graphique devrait être réalisée dans un espace multidimensionnel. Pour simplifier, deux exemples ne comportant que deux variables sont présentés.

Exemple 1: salaire brut estimé en fonction de l'âge

La figure suivante montre comment se modifie le salaire annuels brut varie en fonction de la valeur de la variable explicative (âge). La médiane est calculée dans chaque cas, tout comme les valeurs tenant compte de 90 pourcent et de 10 pourcent de toutes les observations considérées (voir explications au paragraphe 7.3).

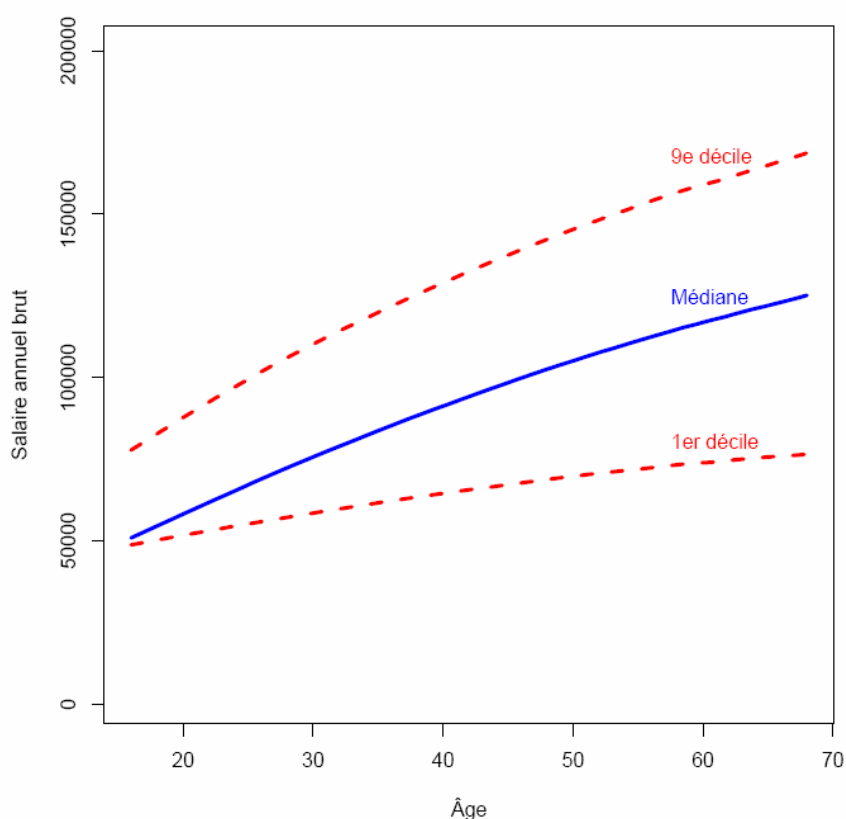


Fig. 42: Salaire brut estimé en fonction de l'âge

La figure montre que plus l'âge s'élève, plus le salaire brut estimé s'accroît. En outre, le graphique révèle que plus l'âge augmente, plus les différences salariales entre employés s'accroissent. Cette représentation ne tient pas compte des autres variables du modèle de régression.

Exemple 2: salaire brut estimé en fonction de l'ancienneté

Plus le l'ancienneté augmente et plus le salaire annuel brut estimé augmente (voir Fig. 43). Contrairement à l'évolution du salaire brut en fonction de l'âge, les différences salariales (différence entre le 9^e et le 1^{er} décile) diminuent avec l'élévation du temps d'emploi.

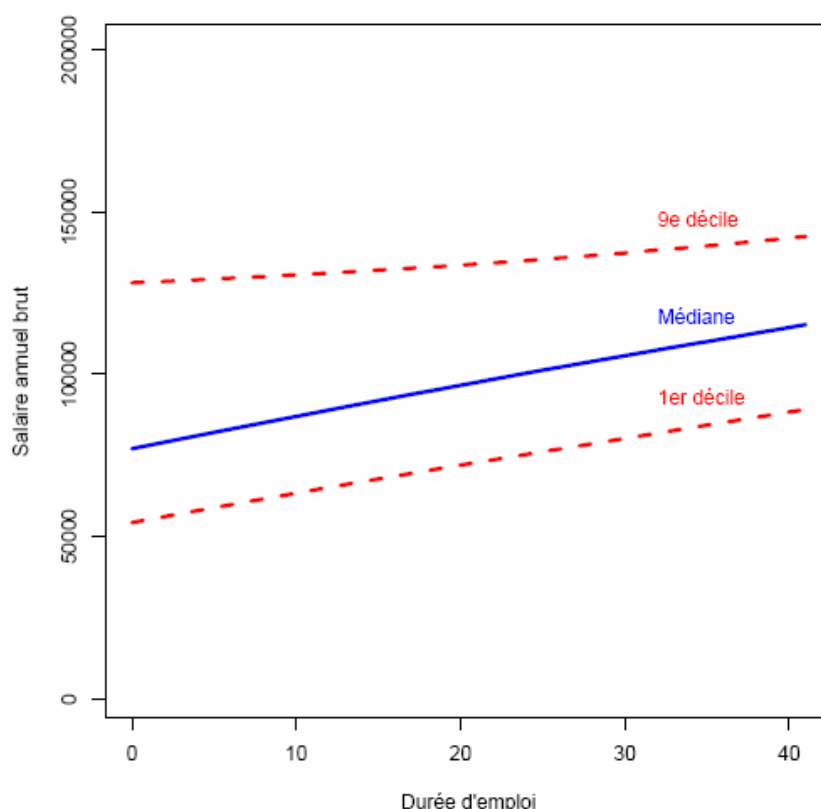


Fig. 43: Salaire brut estimé en fonction de l'ancienneté

La même procédure peut être répétée pour n'importe quelle variable du modèle de régression. Il est en particulier possible d'identifier et d'analyser plus en détail les valeurs extrêmes se situant hors du 1^{er} et du 9^e décile.

Estimation du salaire annuel brut à partir du modèle de régression

Après l'identification de l'impact produit par chaque variable retenue dans le modèle de régression, nous pouvons estimer les salaires annuels bruts (caractérisé par la fourchette allant de 1^{er} et 9^e décile) de tous les collaborateurs au moyen de leurs profils. Ci-dessous, deux exemples illustrent la démarche :

- Pour une femme de 36 ans (sans fonction de cadre mais au bénéfice d'une formation professionnelle), travaillant depuis trois ans à 80 pourcent au service à la clientèle, utilisant ses connaissances professionnelles dans l'exécution de ses tâches et dont la place de travail se situe dans l'Espace Mittelland, l'on peut s'attendre à un salaire annuel brut se situant entre CHF **67'263.--** (1^{er} décile) et CHF **93'709.--** (9^e décile). Le salaire médian est de CHF **79'280.--**.
- Pour un homme de 48 ans (cadre inférieur au bénéfice d'une formation universitaire/haute école spécialisée) travaillant depuis cinq ans à 100 pourcent dans le domaine de la recherche et du développement à Zurich et devant répondre aux exigences les plus élevées dans l'exécution de ses tâches, l'on peut s'attendre à un salaire annuel brut se situant entre CHF **137'995.--** (1^{er} décile) et CHF **193'403.--** (9^e décile). Le salaire médian est de CHF **165'327.--**.

Étape 4: Évaluation des usages dans la branche

Compte tenu de la forte dispersion des données, l'évaluation des usages dans la branche part du principe que les salaires annuels bruts se situant entre le 1^{er} et le 9^e décile (voir Figures 42/43) peuvent être qualifiés d'usuels à la branche. Cette fourchette ne représente qu'une mesure permettant de fixer les limites qui définissent le choix des observations qui devront être analysées en détail. Une réduction de cette fourchette ne nous dit rien de plus sur l'existence possible d'une discrimination.

Pour les salaires annuels hors de cette fourchette d'analyse (en particulier en dessous du 1^{er} décile), une analyse approfondie au sein de l'entreprise s'impose. Si cette analyse permet de constater qu'un profil est systématiquement discriminé (c'est-à-dire que d'autres fournisseurs pour un profil similaire octroient systématiquement un salaire à l'intérieur de la fourchette), il convient de se demander de manière critique si les usages de la branche sont respectés.

Les estimations se situant hors de la fourchette et pour lesquelles on ne constate pas de discrimination systématique au sein de l'entreprise (c'est-à-dire qu'il s'agit, sur la base de profils identiques, d'un cas isolé) sont donc à considérer comme des cas particuliers. Une analyse approfondie visant à évaluer le respect des usages de la branche ne s'impose pas forcément dans ce cas.

L'évaluation proposée des usages de la branche se base sur le fait que seules des conditions de travail discriminant systématiquement un groupe de collaborateurs dans une entreprise faussent la concurrence et violent ainsi la concession.

La procédure suivante précise la manière dont les usages de la branche pourraient être définis (par exemple pour une fourchette se situant entre le 1^{er} et le 9^e déciles) :

1. Dans le modèle retenu, on part du principe que le salaire annuel brut effectif d'une personne peut s'expliquer par la valeur de certaines variables définissant le profil (notamment âge, tâche, fonction dans l'entreprise). Une comparaison des salaires bruts estimés n'est possible que lorsque les profils sont identiques.
2. Sur la base du profil de chaque collaborateur, le modèle de régression par quantile permet d'estimer son salaire annuel brut. Le modèle permet en outre une différenciation (contrairement à la régression OLS) entre le salaire brut estimé pour le 1^{er} décile et le 9^e décile, offrant une image plus précise de la réalité que ne le feraient d'autres méthodes. Comme nous l'avons déjà précisé, cette méthode peut très bien calculer ces valeurs pour d'autres déciles (par exemple 2e, 3e, etc. déciles).
3. De la comparaison entre le salaire brut effectif de la personne et le salaire brut estimé d'une personne fictive présentant le même profil, nous pouvons envisager les deux situations suivantes:
 - a. Le salaire brut effectif est supérieur au salaire brut estimé du 1^{er} décile. Une analyse détaillée de cette valeur n'est pas absolument indispensable.
 - b. Le salaire brut effectif est inférieur au salaire brut estimé du 1^{er} décile. Dans ce cas, le salaire brut effectif doit être analysé dans les détails. Il est en particulier nécessaire d'analyser si la valeur en question est un cas isolé ou s'il existe plusieurs exemples, pour le même fournisseur et le même profil, qui laissent supposer l'existence d'une discrimination systématique opérée sur le plan des salaires. Cela serait par exemple le cas si l'on constatait que chez un fournisseur, une majorité de personnes entre 20 et 30 ans (avec un profil identique) gagnent moins que le salaire brut estimé.
4. Sur la base des analyses effectuées, il n'a pas été constaté chez les divers fournisseurs se situant au-dessous du 1^{er} décile de discrimination systématique des salaires bruts par rapport aux salaires bruts estimés. Les valeurs se situant au-dessous du 1^{er} décile sont en effet des valeurs isolées (pas de groupes systématiquement discriminés).

5. D'après la présente proposition d'évaluation des usages de la branche, le 1^{er} décile fixe une limite inférieure permettant de déterminer le nombre d'observations se situant au-dessous de cette limite et devant de fait être étudiées plus en détail. Le 1^{er} décile ne sert pas à constater une discrimination au niveau des salaires. Seule l'analyse détaillée des salaires bruts se situant au-dessous du 1^{er} décile permet de justifier une intervention si une discrimination systématique devait être constatée. En d'autres termes, la réduction de la fourchette (par exemple le 3^e décile comme limite inférieure) accroît le nombre d'observations à étudier pour rendre compte d'une éventuelle discrimination systématique.

8.3 Évaluation du salaire annuel brut usuel

Le salaire annuel brut minimal peut être déterminé pour chaque fournisseur sur la base des données mises à disposition (voir Fig 22). Une comparaison de ces salaires minimaux est toutefois peu judicieuse pour les raisons suivantes:

- Certains fournisseurs ont livré des informations comptables particulières en relation avec les salaires (notamment comptabilisations ultérieures, versements spéciaux) dont l'analyse tient compte, mais qui ne représentent cependant qu'une partie du salaire brut total (voir chapitre 6.1) ;
- Une comparaison judicieuse des salaires minimaux n'est donc possible que pour les fournisseurs dont les offres de services et les caractéristiques structurelles (entre autres, âge, sexe) sont identiques. Cette comparaison n'est en l'occurrence pas possible dans ce rapport en raison du nombre limité de fournisseurs et d'indications manquantes concernant l'offre de services ;
- Les données disponibles ne permettent pas de comparer les observations se situant hors du 1^{er} ou du 9^e décile pour chaque fournisseur dans le cadre de l'analyse de régression. La raison est que pour les fournisseurs qui n'ont pas livré de données complètes (7 fournisseurs sur 15), le modèle de régression ne peut pas s'appliquer.

Le salaire annuel brut minimal dans la branche des services de télécommunication ne peut pas être déduit de manière absolue. Sur la base de la distribution des salaires annuels bruts (voir Fig. 22) de tous les fournisseurs, on peut supposer que le salaire annuel brut minimal dans la branche des télécommunications se situe entre CHF **36'000.-- et CHF 50'000.--**. Au sein des divers fournisseurs de services de télécommunication, l'analyse des salaires annuels bruts inférieurs à CHF 36'000.-- respectivement CHF 50'000.-- (voir chapitre 6.1) n'a pas montré d'uniformité au niveau des caractéristiques structurelles. Sur la base des données disponibles, aucun indice ne permet donc de supposer qu'il existe une discrimination systématique, respectivement une violation des usages de la branche.

8.4 Évaluation des règlements du temps de travail et des vacances d'usage dans la branche ainsi que des conditions de travail élargies

Sur la base des informations des fournisseurs sur les conditions de travail élargies (voir 6.2 ss.), les usages de la branche peuvent être évalués comme suit:

- Le temps de travail hebdomadaire par poste à plein temps est de 40 heures (brutes) par semaine chez 13 des 15 fournisseurs. Cela correspond à un temps de travail quotidien de 8 heures.
- Le droit aux vacances des collaborateurs sans fonction de cadre ou des cadres inférieurs est de cinq semaines par année pour la plupart des fournisseurs.
- Le délaï de résiliation et le temps d'essai sont de trois mois chez la majorité des fournisseurs.
- La majorité des fournisseurs de services de télécommunication offrent des avantages accessoires. Ceux-ci se limitent principalement à des réductions offertes sur les commercialisés par l'entreprise, au ravitaillement, aux transports publics, ainsi qu'à l'offre de produits tiers (notamment offres sportives).
- Concernant le soutien accordé aux activités de formation des collaborateurs, les fournisseurs font la distinction entre les offres ayant un rapport direct avec le poste de travail et celles étant surtout dans l'intérêt de l'employé. La formation ayant un rapport direct avec le poste de travail est en général complètement prise en charge (c'est-à-dire que les coûts sont assumés par l'employeur et qu'une dispense de travail est accordée pour assister aux cours). En ce qui concerne les autres formations, un éventuel soutien est évalué au cas par cas.
- Chez la plupart des fournisseurs, le versement d'allocations est effectué sous forme d'allocations familiales ou pour enfant(s) et d'indemnités pour heures supplémentaires. On constate en outre que le versement d'allocations pour service de piquet, travail posté, de nuit ou du dimanche a habituellement lieu dans les entreprises où l'offre de prestations rend de telles activités nécessaires.
- Dans la branche des télécommunications, il est d'usage chez la majorité des fournisseurs d'accorder des congés payés en cas d'accouchement, de mariage, de décès dans la famille ou de déménagement. En raison du manque d'homogénéité des réponses, il n'est pas possible d'identifier un usage dans les autres cas où un congé payé est susceptible d'être accordé.
- Sur la base des informations livrées par les fournisseurs de services de télécommunication, on constate qu'il n'est pas d'usage, dans la branche, de proposer des offres à l'intention des collaborateurs et de prévoir des règles en cas de restructuration ou de réorganisation avant même que ces événements ne se produisent.
- La majorité des fournisseurs accordent des indemnités spéciales sous forme de versement du salaire en cas de décès, d'incapacité de travail ou de service militaire ou civil. La plupart des entreprises versent en outre à leurs collaborateurs une gratification pour années de service accomplies (montant en francs et/ou jours de vacances).
- Concernant le règlement de la couverture d'assurance des collaborateurs prévue par la loi, les informations disponibles ne permettent pas de définir de caractéristiques détaillées, d'usage dans la branche. Le règlement de l'organisation de la couverture d'assurance et la prise en charge des frais par l'employeur diffère d'une entreprise à l'autre. On constate de manière générale que peu d'entreprises offrent une assurance pour les cadres aux catégories de collaborateurs considérées, mais qu'elles leur proposent en revanche souvent une solution d'assurance maladie collective.