



Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Rapport de synthèse sur l'enquête de terrain dans le secteur des primeurs en gros 2016

Sommaire

Introduction

1. Mandat de la Commission des mesures d'accompagnement (CMA)
2. Déroulement de l'enquête

Résultats de l'enquête

1. Données sociodémographiques
2. Données salariales

Genève, le 16 juin 2016

Introduction

1. Mandat de la Commission des mesures d'accompagnement (CMA)

En date du 12 novembre 2015, la Commission des mesures d'accompagnement décide, sur proposition de l'OCIRT, d'effectuer une nouvelle observation dans le secteur des primeurs en gros, basée uniquement sur les salaires. En effet, les usages de ce secteur (UPEG 2009) ont été établis à partir d'une enquête de constatation effectuée en 2005. Depuis 2009, aucune adaptation salariale n'a été effectuée.

Pour rappel, lors de la création du rapport de synthèse concernant cette enquête, la décision avait été prise d'utiliser la méthode de l'équation des salaires, plutôt que de prendre en compte les données récoltées lors de l'enquête de terrain¹. Les résultats ainsi obtenus en 2005, ont été ensuite indexés de 4,7%, majoration correspondant à l'évolution de l'indice du coût de la vie mesuré entre 2005 et 2009².

2. Déroulement de l'enquête

La liste des entreprises avec les codes NOGA suivants a été demandée au REG:

- 463100 Commerce de gros de fruits et légumes : 26 entreprises.
- 472100 Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé : 4 entreprises.
- 103900 Autre transformation et conservation de fruits et légumes : 3 entreprises.

Cette liste initiale a été complétée par une entreprise signataire des usages primeurs en gros.

Parmi ces 34 entreprises, 12 ont été directement reconnues comme faisant partie du champ d'application et un courrier leur a été adressé le 3 février 2016, leur demandant de compléter un tableau Excel et de faire parvenir les fiches de salaires de décembre 2015 et janvier 2016. Pour les 22 autres entreprises, un premier courrier leur a été envoyé le 4 février 2016 leur demandant de remplir un questionnaire afin de déterminer si le secteur des primeurs en gros leur est applicable, faisant apparaître 4 nouvelles entreprises dans la liste définitive.

Au vu du petit nombre d'entreprises concernées par le champ d'application des UPEG, il a été décidé d'intégrer la totalité des entreprises concernées dans l'enquête.

Sur les 16 entreprises contactées pour l'enquête, 1 n'a pas répondu³, 2 n'ont pas de personnel et 1 agit en tant que courtier de fruits et légumes.

L'enquête concerne donc 12 entreprises, lesquelles nous ont renvoyé les renseignements demandés pour 332 individus statistiques. Un premier tri a permis d'en éliminer 38 (administrateurs, directeurs, ouvriers agricoles, femme de ménage).

Il reste donc 294 individus, 134 classés en tant que personnel de préparation, 89 en tant que chauffeurs-livreurs et 71 en tant que personnel du secteur administratif ou autre.

¹ Néanmoins, le rapport de synthèse pour la constatation des usages des primeurs en gros (UPEG) du 27 avril 2006 précise que le calcul des salaires "résulte de l'application des salaires aux profils des salariés issus de l'enquête de terrain".

² Les partenaires sociaux avaient tout d'abord estimé ne pas pouvoir édicter des usages avec des salaires parfois plus bas que ceux négociés dans la CCT du secteur datant de 1994. Néanmoins, afin de garantir un garde-fou sur les marchés publics, ils avaient finalement accepté de créer les UPEG. Ceci explique la longue période qu'il y a eu entre l'enquête proprement dite effectuée en 2005 et l'édition définitive des UPEG en 2009.

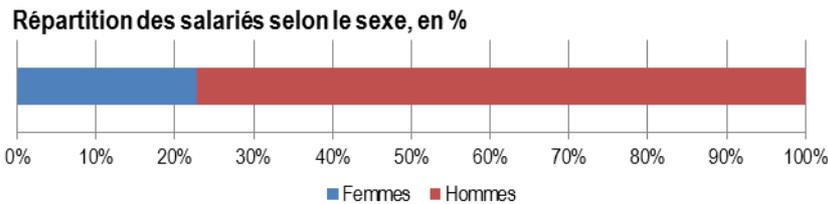
³ Le REG indique qu'elle emploie un seul travailleur.

Résultats de l'enquête

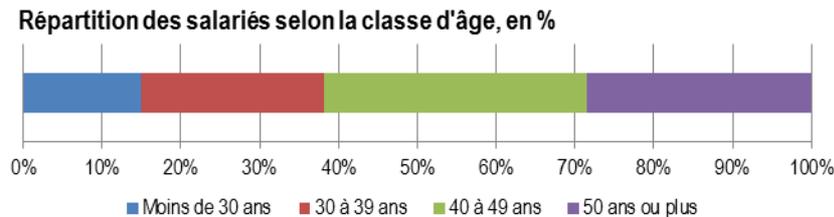
1. Données sociodémographiques

Les caractéristiques principales des salariés pris en compte sont présentées ici sous forme graphique.

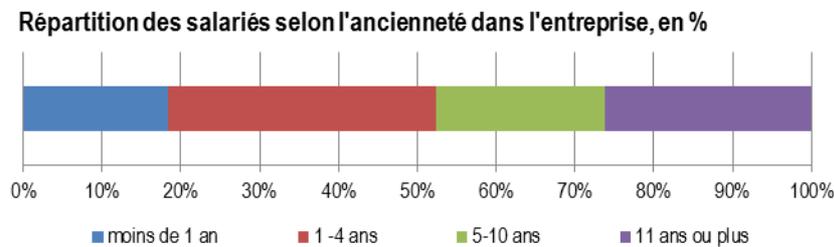
- Plus de 77 % des salariés sont des hommes.



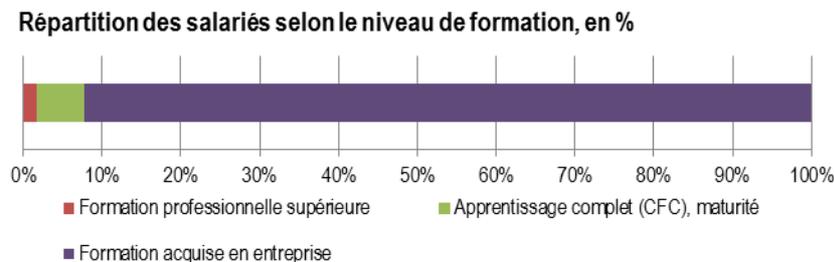
- Moins de 40 % des salariés ont moins de 40 ans.



- Plus de 52 % des salariés ont entre 0 et 4 ans d'ancienneté.

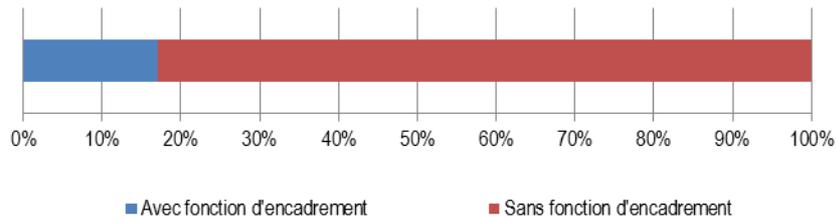


- Plus de 90 % des salariés n'ont pas de formation professionnelle complète.



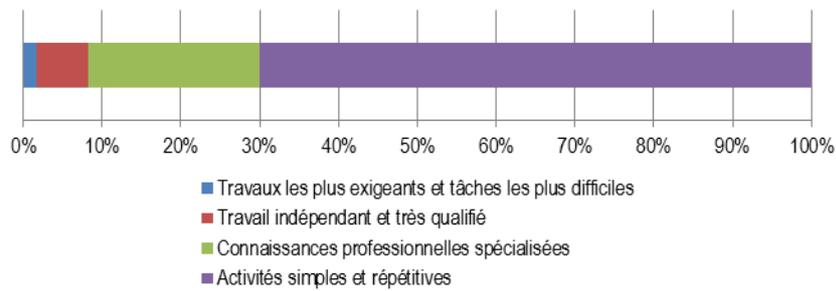
- 17 % des salariés ont une fonction d'encadrement.

Répartition des salariés selon la position professionnelle, en %



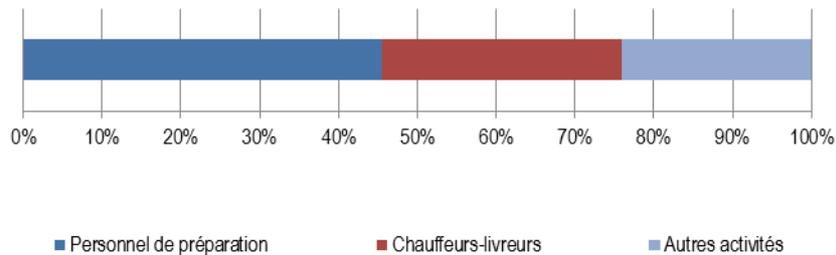
- 70 % des salariés exécutent des activités simples et répétitives.

Répartition des salariés selon le niveau de qualifications, en %



- Le personnel de préparation groupe plus de 45 % des salariés.

Répartition des salariés selon le type d'emploi, en %



2. Données salariales

2.1 Méthodologie et définitions

Contrairement à l'enquête de 2005-2006 dans le même secteur, où la méthode de l'équation des salaires avait été privilégiée pour estimer les quantiles du salaire, les résultats salariaux présentés dans ce rapport de synthèse sont ceux observés lors de l'enquête de terrain. Cette méthode a été préférée pour deux raisons. Premièrement, la quasi-totalité des entreprises de la branche étant interrogées dans l'enquête, l'utilisation d'une méthode purement descriptive paraît plus fiable que l'approche basée sur un modèle (l'équation des salaires). En effet, l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE), qui sert de base à l'équation des salaires, ne couvre qu'imparfaitement une branche économique de petite taille comme celle des primeurs en gros. Deuxièmement, en raison des importantes révisions de la LSE survenue dès 2012, les derniers résultats de l'équation des salaires disponibles ne sont pas assez récents (ils datent de 2010).

L'analyse des salaires se concentre sur les salariés sans fonction d'encadrement. Les employés ayant une position hiérarchique élevée (44 observations) sont ainsi écartés. De plus, seuls les deux domaines d'activités principaux de la branche sont conservés pour l'analyse⁴, soit 197 observations réparties comme suit :

- Personnel de préparation (préparateur 4^{ème} gamme, conditionneur, manutentionnaire ; 112 employés) ;
- Chauffeurs-livreurs (85 employés).

Tous les salaires indiqués sont bruts. Ils sont convertis en salaires standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps à 45 heures par semaine, durée de travail hebdomadaire prévue par les usages. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

Les salaires sont ceux du mois de janvier 2016. Ils comprennent les primes forfaitaires de pénibilité, de travail de nuit, dimanche ou jour férié, de travail en équipes ou de piquet, mais non pas d'éventuelles majoration d'heures travaillées. Les salaires intègrent le 13^e salaire et/ou des autres paiements annuels, selon la définition utilisée dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE), de l'Office fédéral de la statistique. En revanche, les heures supplémentaires, indemnités repas ou véhicule, ou frais de représentation sont écartés.

Il aurait été souhaitable d'intégrer le nombre d'années d'expérience professionnelle dans les profils sélectionnés. Les données récoltées sur ce sujet lors de l'enquête de terrain sont cependant trop lacunaires pour être utilisées⁵. Cette information est donc remplacée par l'ancienneté (nombre d'années d'activité au sein de la même entreprise), qui est disponible pour l'ensemble de l'échantillon. Les catégories d'ancienneté présentes dans les tableaux répondent à la nécessité d'obtenir des effectifs suffisants permettant d'assurer une certaine solidité aux résultats statistiques.

2.2 Salaires observés sous forme de tableaux

Les tableaux suivants représentent les centiles inférieurs principaux de la distribution des salaires par domaine d'activité. Le premier tableau découle de la catégorisation qui avait été faite dans le rapport de synthèse de l'enquête primeurs en gros en 2006. Lors de l'édiction des usages 2009, des paliers intermédiaires avaient été artificiellement intégrés au niveau de l'expérience professionnelle⁶, raison pour laquelle le second tableau est également présenté.

⁴ Cette décision a notamment été prise, car la diversité des fonctions dans le secteur administratif ne permet pas de créer une catégorie salariale homogène.

⁵ Cette lacune est courante dans les enquêtes pour lesquelles les données sur les salariés sont relevées auprès des entreprises. En raison de la difficulté à recueillir cette information, la LSE n'intègre d'ailleurs pas l'expérience, mais seulement l'ancienneté dans la même entreprise.

⁶ Procès-verbal de la CMA du 23 février 2009.

- 2 catégories d'ancienneté :

Profil du salarié	Effectif	Salaire annuel brut standardisé à 45h de travail par semaine (y compris 13e et paiements annuels), en franc						Salaire annuel divisé par 12, en franc						Salaire annuel divisé par 13, en franc					
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane
a) Personnel de préparation																			
0 à 4 ans d'ancienneté	71	42 600	43 200	44 400	44 400	44 400	46 800	3 550	3 600	3 700	3 700	3 700	3 900	3 277	3 323	3 415	3 415	3 415	3 600
Plus de 4 ans d'ancienneté	41	44 400	46 440	49 140	50 400	51 984	55 800	3 700	3 870	4 095	4 200	4 332	4 650	3 415	3 572	3 780	3 877	3 999	4 292
Ensemble	112	43 068	43 200	44 400	44 460	45 600	50 400	3 589	3 600	3 700	3 705	3 800	4 200	3 313	3 323	3 415	3 420	3 508	3 877
b) Chauffeurs-livreurs																			
0 à 4 ans d'ancienneté	47	46 800	48 000	48 000	48 000	49 200	52 800	3 900	4 000	4 000	4 000	4 100	4 400	3 600	3 692	3 692	3 692	3 785	4 062
Plus de 4 ans d'ancienneté	38	51 600	54 000	54 835	56 400	58 339	61 554	4 300	4 500	4 570	4 700	4 862	5 129	3 969	4 154	4 218	4 338	4 488	4 735
Ensemble	85	48 000	48 000	49 410	50 400	52 800	55 500	4 000	4 000	4 118	4 200	4 400	4 625	3 692	3 692	3 801	3 877	4 062	4 269

- 4 catégories d'ancienneté :

Profil du salarié	Effectif	Salaire annuel brut standardisé à 45h de travail par semaine (y compris 13e et paiements annuels), en franc						Salaire annuel divisé par 12, en franc						Salaire annuel divisé par 13, en franc					
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane
a) Personnel de préparation																			
0 à 1 ans d'ancienneté	31	43 200	43 200	44 400	44 400	44 400	44 400	3 600	3 600	3 700	3 700	3 700	3 700	3 323	3 323	3 415	3 415	3 415	3 415
2 à 3 ans d'ancienneté	24	45 990	46 200	46 200	46 920	47 400	50 700	3 833	3 850	3 850	3 910	3 950	4 225	3 538	3 554	3 554	3 609	3 646	3 900
4 à 5 ans d'ancienneté	25	42 600	42 600	42 888	44 520	45 800	48 000	3 550	3 550	3 574	3 710	3 817	4 000	3 277	3 277	3 299	3 425	3 523	3 692
Plus de 5 ans d'ancienneté	32	44 400	49 140	51 420	52 092	52 200	56 679	3 700	4 095	4 285	4 341	4 350	4 723	3 415	3 780	3 955	4 007	4 015	4 360
Ensemble	112	43 068	43 200	44 400	44 460	45 600	50 400	3 589	3 600	3 700	3 705	3 800	4 200	3 313	3 323	3 415	3 420	3 508	3 877
b) Chauffeurs-livreurs																			
0 à 1 ans d'ancienneté	22	45 600	46 400	46 800	46 800	48 000	50 400	3 800	3 867	3 900	3 900	4 000	4 200	3 508	3 569	3 600	3 600	3 692	3 877
2 à 3 ans d'ancienneté	15	48 000	49 200	51 000	52 800	53 400	54 000	4 000	4 100	4 250	4 400	4 450	4 500	3 692	3 785	3 923	4 062	4 108	4 154
4 à 5 ans d'ancienneté	14	48 000	48 000	48 000	49 200	50 400	54 418	4 000	4 000	4 000	4 100	4 200	4 535	3 692	3 692	3 692	3 785	3 877	4 186
Plus de 5 ans d'ancienneté	34	54 000	54 835	55 200	57 903	60 000	67 200	4 500	4 570	4 600	4 825	5 000	5 600	4 154	4 218	4 246	4 454	4 615	5 169
Ensemble	85	48 000	48 000	49 410	50 400	52 800	55 500	4 000	4 000	4 118	4 200	4 400	4 625	3 692	3 692	3 801	3 877	4 062	4 269