



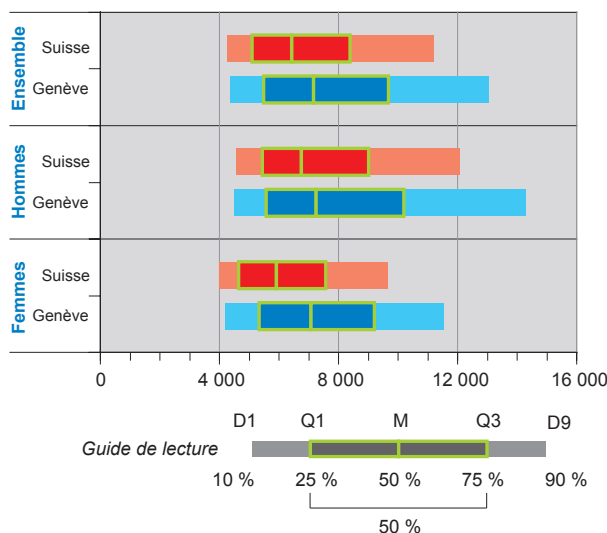
INFORMATIONS STATISTIQUES

ENQUÊTE SUISSE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES À GENÈVE, RÉSULTATS 2014

En 2014, dans l'ensemble de l'économie du canton de Genève, le salaire mensuel brut médian atteint 7 154 francs pour 40 heures de travail par semaine. Le salaire médian des hommes est de 7 234 francs, alors que celui des femmes, qui s'élève à 7 069 francs, lui est inférieur de 2,3 %.

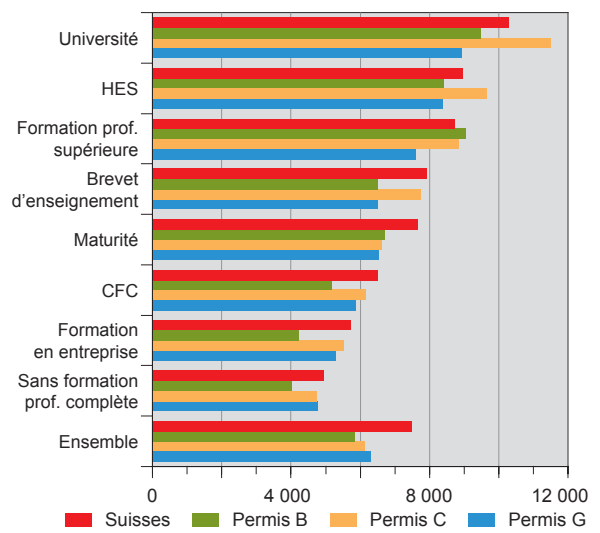
A l'échelon national, le salaire mensuel brut médian pour l'ensemble de l'économie est de 6 427 francs. L'écart salarial entre les sexes est plus important qu'au niveau cantonal, avec 6 751 francs pour les hommes et 5 907 francs pour les femmes (- 12,5 %).

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé selon le sexe, en 2014
En franc Ensemble de l'économie - Canton de Genève et Suisse



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Salaire mensuel brut médian standardisé selon l'origine ou le type de permis et le niveau de formation, en 2014
En franc Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

LE SALAIRE MÉDIAN PAR BRANCHE ÉCONOMIQUE DU SECTEUR PRIVÉ

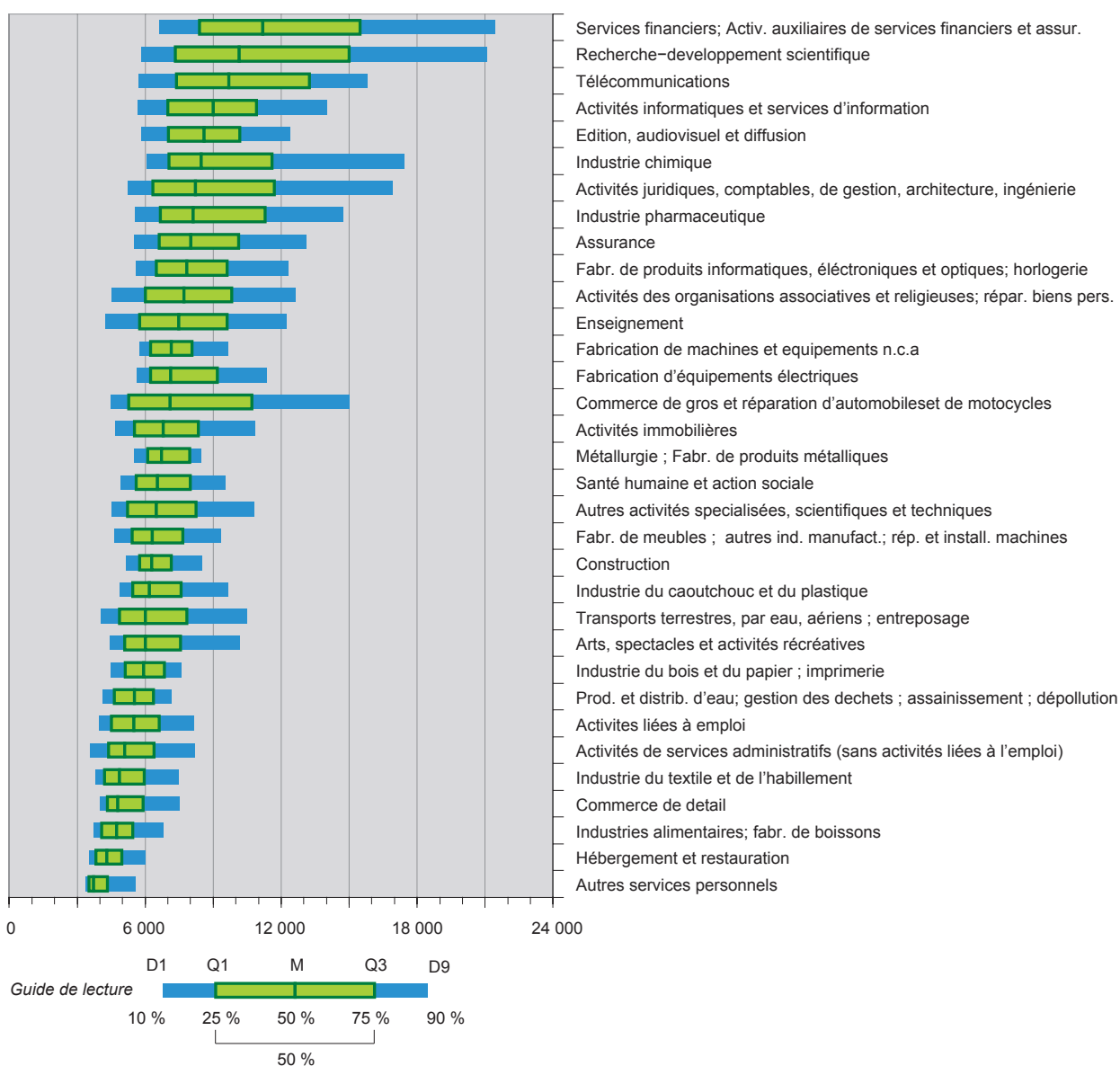
A Genève, dans le secteur privé, le salaire mensuel brut médian standardisé à 40 heures s'élève à 6 614 francs. Il varie fortement d'une branche économique à une autre. Parmi les branches représentant un nombre important d'emplois à Genève, les plus rémunératrices sont les *services financiers et activités auxiliaires de services financiers et d'assurance* (11 178 francs) et les *activités informatiques et services d'information* (9 010 francs).

Dans l'*industrie chimique*, le salaire médian atteint 8 470 francs, alors qu'il est de 7 836 francs dans la branche *fabrication de produits informatiques, électroniques et*

optiques, qui comprend l'*horlogerie*. Les salaires sont moins élevés dans le *commerce de gros* (7 096 francs) – où se trouvent notamment les activités de négoce –, ou dans la *construction* (6 298 francs).

Parmi les principales branches en termes d'emplois, les moins rémunératrices sont les *activités de services administratifs* (qui regroupent notamment les activités de nettoyage et de sécurité; 5 092 francs), le *commerce de détail* (4 800 francs) et l'*hébergement et restauration* (4 306 francs).

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé selon l'activité économique, en 2014
En franc Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

LE SALAIRE MÉDIAN SELON L'ORIGINE OU LE TYPE DE PERMIS

En 2014, dans le canton de Genève, le salaire médian des salariés du secteur privé de nationalité suisse s'élève à 7 500 francs. Celui des étrangers, qui se fixe à 6 217 francs, lui est inférieur de 1 283 francs (-17,1%).

Au sein des salariés étrangers, les titulaires d'un permis frontalier (permis G; 6 329 francs) ont des rémunérations plus importantes que les salariés disposant d'un permis d'établissement (permis C; 6 132 francs) ou de séjour (permis B; 5 852 francs).

Ces écarts sont largement expliqués par des différences de profils socio-professionnels, notamment de niveaux de formation. En effet, si la part de salariés diplômés d'une université ou d'une haute école est assez proche (17% parmi les détenteurs de permis C, contre 22% parmi les titulaires de permis G), la part de ceux qui sont dépourvus de diplôme (sans formation professionnelle complète ou formation acquise en entreprise) est près de trois fois plus importante parmi les détenteurs de permis C que parmi les titulaires de permis G (46% contre 17%).

Les salariés détenteurs d'un permis B ont quant à eux des profils plus hétérogènes : 33% d'entre eux ont une formation universitaire ou d'une haute école, tandis que, à l'opposé, 41% n'ont pas de diplôme. Du côté des salariés de nationalité suisse, ces parts atteignent respectivement 28% et 16%.

HAUTS ET BAS SALAIRES

Dans le secteur privé, les 10% des employés les moins bien rémunérés disposent d'un salaire inférieur à 4 187 francs (premier décile). Du côté des hauts salaires, les 10% les plus élevés sont supérieurs à 12 991 francs.

Ainsi, le rapport interdécile (rapport entre le neuvième et le premier décile), qui représente l'écart entre le haut et le bas de la distribution des salaires, est de 3,10 pour le secteur privé. Il est plus élevé à Genève que dans l'ensemble de la Suisse (2,62).

SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans le secteur public genevois – qui comprend les administrations communales, cantonales et fédérales, ainsi que les établissements de droit public –, le salaire brut médian atteint 8 821 francs par mois en 2014.

L'écart de salaire médian entre le secteur public et le secteur privé s'explique principalement par une différence de structure de la main d'œuvre. En effet, plus de la moitié des salariés du secteur public (56%) sont actifs dans les branches de l'*enseignement* ou de la *santé humaine* et *action sociale*, qui exigent en général un niveau de formation élevé. Ainsi, la proportion de salariés diplômés d'une université est deux fois plus élevée dans le secteur public (33%) que dans le privé (17%). A l'inverse, seuls 8% des salariés du public n'ont pas de diplôme, contre 25% des employés du secteur privé.

La dispersion des salaires est moins importante dans le secteur public que dans le secteur privé. Ainsi, dans le secteur public, les 10% disposant des plus basses rémunérations ont un salaire médian inférieur à 6 314 francs, tandis qu'à l'autre extrême, les 10% les mieux rétribués ont un salaire supérieur à 13 173 francs. Le rapport interdécile dans le secteur public s'élève ainsi à 2,09.

En Suisse, le salaire médian atteint respectivement 7 665 francs dans le secteur public, contre 6 189 francs dans le privé.

QUELLE EST L'ÉVOLUTION DES SALAIRES ENTRE 2012 ET 2014 ?

L'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) a pour objectif de mesurer – une année donnée – le niveau, les écarts et la distribution des salaires entre diverses catégories de salariés et activités économiques. Elle ne vise pas à étudier directement l'évolution des niveaux de salaire entre deux périodes.

A ces considérations générales s'ajoutent les changements de méthode expliqués ci-dessous. Au final, les résultats genevois de la LSE 2014 et ceux des enquêtes précédentes sont difficilement comparables.

Mais alors, quelle a été l'évolution des salaires à Genève entre 2012 et 2014 ?

Selon la statistique cantonale de la masse salariale, celle-ci progresse de 2,8% entre 2012 et 2014. Dans le même temps, selon la statistique fédérale de l'emploi (STATEM), le nombre d'équivalent plein temps (EPT) s'accroît à un rythme légèrement moindre (+2,7%) à Genève. On peut en déduire que le salaire moyen a stagné en deux ans.

La source fiscale a aussi été mobilisée. Malgré les différences de périmètre et de définition, cette source permet elle aussi de conclure à une stagnation du niveau des salaires entre 2012 et 2014.

Mesure de l'évolution des salaires

L'évolution des salaires au sein de l'économie dépend tant de l'évolution individuelle de chaque salaire que des changements dans la composition de la main d'œuvre (par exemple, une augmentation de la part des emplois à haut niveau de formation). L'indice suisse des salaires, calculé par l'Office fédéral de la statistique (OFS), constitue l'instrument de référence pour mesurer l'évolution « pure » des salaires, à savoir que seules les variations de salaires se rapportant à un travail de nature constante sont prises en considération. Cet indice n'est cependant pas disponible à l'échelon cantonal.

Changements de méthode

Le cadre de sondage de la LSE (registre à partir duquel est sélectionné l'échantillon d'entreprises pour l'enquête) a été modifié entre 2012 et 2014, suite à l'introduction de la statistique structurelle des entreprises (STATENT). Cela a eu des effets sur le tirage de l'échantillon et, donc, sur l'extrapolation et la comparabilité des résultats.

Par ailleurs, jusqu'en 2012 compris, les résultats genevois de la LSE prennent en compte tous les salariés des entreprises dont la majorité des emplois sont situés à Genève, que le salarié soit réellement employé dans un établissement sis dans le canton ou non (une entreprise peut exercer son activité dans un ou plusieurs établissements, situés dans différents cantons). Depuis 2014, les résultats concernent les salariés travaillant dans les

établissements situés dans le canton de Genève, indépendamment de la localisation du reste de l'entreprise. Ce nouveau périmètre est plus pertinent pour l'analyse du niveau des salaires dans le canton.

A noter que d'autres facteurs sont à considérer avant d'entreprendre une comparaison dans le temps des niveaux de salaire au moyen de la LSE, en particulier quand ils touchent de grandes entreprises : non-réponse ponctuelle; changement de branche d'activité principale; avec l'ancienne manière de localiser les entreprises (critère de la majorité cité ci-dessus), une entreprise pouvait aussi « changer de canton » entre deux enquêtes.

DÉFINITIONS

L'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) est réalisée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la base d'un questionnaire envoyé aux entreprises.

Le salaire mensuel comprend le **salaire brut** du mois d'octobre, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié, un douzième de l'éventuel treizième salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (bonus). En revanche, il ne comprend pas la rétribution des heures supplémentaires.

Les salaires mensuels sont **standardisés**, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps à 40 heures de travail hebdomadaire afin de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

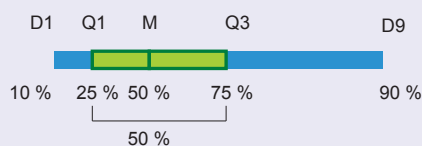
La **médiane** (M) est l'indicateur de référence pour estimer le niveau général des rémunérations : la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs.

Les **quartiles** partagent la distribution en quatre parties d'effectifs égaux. Le premier quartile (Q1) est la valeur qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le troisième quartile (Q3) est la limite qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées. Le deuxième quartile est la médiane.

Les **déciles** partagent la distribution en dix parties d'effectifs égaux. Le premier décile (D1) est la valeur qui sépare des autres les 10 % des salariés les moins rétribués. Le neuvième décile (D9) est la limite entre les 10 % des salariés disposant des rémunérations les plus élevées et les autres 90 %. Le cinquième décile est la médiane.

Comment lire les graphiques de dispersion ?

Les graphiques de dispersion appelés « boîtes à moustaches » permettent de visualiser les cinq quantiles principaux. L'écart entre les salaires (la dispersion, en termes statistiques) est représenté par la « longueur » de la moustache. Plus les moustaches sont longues, plus la distribution est dispersée, ce qui implique de grands écarts entre les salaires.



COMPLÉMENTS D'INFORMATION :

http://www.ge.ch/statistique/domaines/aperçu.asp?dom=03_04

Département présidentiel

Office cantonal de la statistique (OCSTAT) • Case postale 1735 • 1211 Genève 26

Tél. +41 22 388 75 00 • statistique@etat.ge.ch • www.ge.ch/statistique

Responsable de la publication : Roland Rietchin

Dans la conduite de ses activités, l'OCSTAT s'est engagé

à respecter la Charte de la statistique publique de la Suisse

© OCSTAT, Genève 2017. Utilisation des résultats autorisée avec mention de la source

INFORMATIONS STATISTIQUES

N° 08 – MARS 2017

31.03.2017

