

Communiqué de presse

LES SALAIRES À GENÈVE : CHIFFRES ET ANALYSES

Le dernier numéro des "Aspects statistiques"¹ du Service cantonal de statistique (SCS) présente les résultats de l'enquête pilote sur les salaires réalisée en collaboration avec l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT). Les premiers chiffres, très généraux, ont fait l'objet d'un communiqué de presse le 12 novembre écoulé. La publication présentée ici permet de compléter et d'affiner les informations déjà diffusées.

Rappelons-le, les écarts salariaux s'expliquent principalement par le degré de qualifications requis par la poste (auquel sont liées, notamment, la formation du salarié et l'expérience professionnelle accumulée), la position hiérarchique, l'âge et l'ancienneté. Le domaine d'activité et la branche économique jouent aussi un rôle important. Ainsi, le salaire moyen de 5 674 fr. en octobre 1991 (salaire brut, standardisé à 40 heures par semaine) recouvre un large éventail de rémunérations individuelles.

Par rapport au secteur privé, le secteur public avantage sur le plan salarial les postes peu qualifiés, mais défavorise les hautes qualifications et les cadres. La ligne de partage peut être précisée : à âge et ancienneté équivalents, elle se place en termes de formation du salarié entre le CFC (certificat fédéral de capacité) et la maturité (Collège ou Ecole supérieure de commerce). La lecture des moyennes générales est toutefois trompeuse car les fonctionnaires sont généralement plus âgés que les employés du secteur privé et leur ancienneté dans l'entreprise est supérieure. Comme l'ancienneté est nettement valorisée dans les échelles de traitements – ce qui s'applique aussi au secteur privé –, cette situation contribue à "gonfler" les salaires moyens du secteur public. La position d'employeur dominant des collectivités publiques pour plusieurs professions conditionne vraisemblablement en grande partie cet écart d'ancienneté.

Quant aux disparités salariales entre femmes et hommes, l'analyse détaillée des résultats de l'enquête permet de mettre en évidence l'impact déterminant du choix et de la formation professionnels ainsi que celui de l'accès aux postes de cadre. Parmi le personnel sans responsabilité hiérarchique, l'égalité de salaire est déjà réalisée dans de nombreux domaines professionnels. Des disparités restent visibles pour les ouvriers et ouvrières de l'industrie, le personnel de vente et les professions de l'informatique. Parmi les cadres, les écarts de salaires moyens sont marqués, mais il s'agit ici de catégories hétérogènes et cela signifie surtout que les femmes accèdent difficilement aux postes les plus élevés dans les entreprises. Cette situation découle d'ailleurs en partie du niveau de formation des salariées. Comme le montrent clairement les résultats de l'enquête, les hauts salaires s'atteignent via la formation, puis l'accès aux postes de cadre, en valorisant l'expérience accumulée.

Dans le secteur privé, un quart des salariés environ touche en plus du salaire de base des paiements spéciaux (gratifications de fin d'année, répartitions de bénéfices, ...). Ces montants varient en fonction de la marche des affaires et ils constituent pour beaucoup de cadres un élément de rémunération non négligeable. Si les montants annuels sont de l'ordre de 2 500 fr. pour les salariés non qualifiés qui touchent quelque chose à ce titre, les cadres occupant un poste à hautes qualifications ajoutent quelque 35 000 fr. en moyenne à leur salaire de base.

1. *La structure des salaires versés à Genève en octobre 1991*, Aspects statistiques n° 90, Service cantonal de statistique, Genève, décembre 1992 (52 p.).