

Aspects statistiques

La structure des salaires à Genève en octobre 1991

N° 90
décembre 1992

Résultats de l'enquête pilote sur la structure des salaires versés
en octobre 1991 dans le canton de Genève



Rue du 31-Décembre 8
Case postale 36
1211 Genève 6

SERVICE CANTONAL DE STATISTIQUE



DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE PUBLIQUE

Brève présentation du Service cantonal de statistique (SCS)

Le SCS: un service d'information

Le SCS est un service d'information sur la vie économique et sociale du canton de Genève, plus particulièrement sur la population, l'économie et le domaine bâti, qui font l'objet d'une analyse permanente.

Par des enquêtes directes, l'exploitation de sources administratives ou d'informations statistiques fédérales, le SCS rassemble des données chiffrées sur la réalité socio-économique genevoise et ses divers aspects. Il traite ces données et en analyse les résultats en recourant aux diverses méthodes statistiques, afin de produire des informations statistiques pertinentes. Enfin, il diffuse ces informations, plus ou moins synthétisées, sous des formes diverses.

Service officiel de l'Etat rattaché au Département de l'économie publique, le SCS est à la disposition des autorités, des administrations et du public, qu'il s'agisse d'associations diverses, d'entreprises ou de particuliers. Subventionné par la Ville de Genève, le SCS a également un rôle de service municipal de statistique.

Activités

Le SCS couvre principalement trois domaines :

Population

(population résidante et active, mouvements démographiques, emploi, marché du travail, santé, éducation)

Économie

(production, revenus, salaires, consommation, prix, loyers, énergie, conjoncture)

Domaine bâti

(construction, bâtiments et logements, occupation du sol, transactions immobilières)

L'activité du SCS peut être définie en huit points :

- élaboration de statistiques de base dans les domaines précités,
- appui à d'autres services pour la réalisation de statistiques,
- participation à la réalisation des recensements fédéraux (les principaux portent sur la population, les logements et les entreprises),
- diffusion de l'information statistique produite ou rassemblée par le SCS,
- organisation et gestion des fichiers généraux,
- études et enquêtes diverses pour le compte des autorités,
- participation à des commissions d'experts,
- recherche appliquée : travaux d'analyse et de prévision.

Diffusion

Le SCS édite une quinzaine de collections, qui correspondent à différents besoins : voir informations détaillées en fin de cahier.

Légende des signes

-	valeur nulle
0	valeur inférieure à la moitié de la dernière position décimale retenue
...	donnée inconnue
///	aucune donnée ne peut correspondre à la définition
{ }	l'information ne peut être communiquée pour des raisons tenant à la protection des données
	valeur peu significative
e	valeur estimée
p	donnée provisoire
r	donnée révisée

La structure des salaires à Genève en octobre 1991

Résultats de l'enquête pilote sur la structure des salaires versés
en octobre 1991 dans le canton de Genève

Auteur : *Roland Rietschin* (Tél. 787 67 40)

Avec la collaboration de *Michel Duplessy*

<i>Sommaire :</i>	<i>Page</i>
1. Introduction	3
2. Naissance et développement de l'enquête pilote	4
3. Portée et limite des résultats	6
4. Répartition générale et impact du degré de qualifications	7
5. Impact de la formation du salarié	13
6. Impact de l'âge et de l'ancienneté	14
7. Branches économiques et domaines d'activité	19
8. Impact de la position hiérarchique	27
9. Les salaires du secteur public	31
10. Salaires au masculin et au féminin	35
11. Salaires et état civil	40
12. Les paiements spéciaux	42

Résumé

Selon les résultats de l'enquête pilote sur la structure des salaires réalisée par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et le Service cantonal de statistique (SCS), le "salarié genevois moyen" – abstraction commode – gagne 5 674 fr. par mois en octobre 1991. Il s'agit ici du salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un 12^e du 13^e salaire éventuel (et du 14^e ...), sans les allocations familiales ni les paiements spéciaux irréguliers tels que participations aux bénéfices et gratifications de fin d'année. Il a été standardisé à 40 heures par semaine afin de permettre la comparaison entre les salaires de personnes ayant des taux d'activité différents.

Ce salaire moyen recouvre évidemment des situations individuelles très différentes : 62,0 % des salariés gagnent entre 3 000 et 6 000 fr.; 6,6 % gagnent moins de 3 000 fr.; au-dessus de 6 000 fr. se trouvent 31,4 % des salariés.

Les écarts de salaire s'expliquent principalement par le degré de qualifications requis par le 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.

Entre les postes caractérisés par des tâches simples et répétitives, occupés généralement par du personnel pas ou peu qualifié et les postes requérant une personne hautement qualifiée (généralement titulaire d'un diplôme de niveau université/EPF), comportant des responsabilités fonctionnelles importantes et un large degré d'autonomie, le salaire moyen passe de 4 126 fr. à 9 805 fr.

Si les salaires des cadres sont supérieurs à ceux de leurs collaborateurs – ce qui n'est nullement surprenant –, ils sont toutefois surtout liés au degré de qualifications requis par le poste. Ainsi, un non-cadre très qualifié (8 237 fr.) gagne plus qu'un cadre moyen occupant un poste de degré de qualifications CFC (5 918 fr.).

Le salaire moyen dépend aussi très nettement de l'âge du salarié et de son ancienneté au sein de l'entreprise. Les salaires les plus élevés vont ainsi généralement aux personnes d'âge mûr fidèles à leur entreprise. Pour les postes hautement qualifiés, l'impact de l'âge est plus fort que celui de l'ancienneté. Pour les postes peu qualifiés, par contre, c'est l'ancienneté qui compte d'abord.

Le salaire moyen varie aussi sensiblement selon la branche économique. Nettement au-dessus de la moyenne se trouvent notamment : la chimie, le commerce de gros, le courtage, la banque, les agences-conseils et l'enseignement. A l'autre extrême, soit au-dessous de la moyenne, citons : la métallurgie, la construction (à l'exception des hautes qualifications), le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et les services personnels (blanchisseries, coiffeurs, entreprises de nettoyage, ...).

En ce qui concerne les salaires du secteur public, les résultats de l'enquête permettent de retrouver ce que l'on savait déjà, à savoir que les collectivités publiques paient mieux que le secteur privé les fonctions subalternes et que l'écart s'inverse pour les hautes qualifications. A âge et ancienneté équivalents, la ligne de partage selon le niveau de formation se place entre le CFC et la maturité. Les fonctionnaires sont généralement plus âgés que les travailleurs du secteur privé; à âge équivalent, leur ancienneté est de plus supérieure, ce qui s'explique notamment par la position d'employeur dominant de plusieurs collectivités publiques pour certaines professions. Cette ancienneté supérieure dans le secteur public tend à gonfler légèrement les moyennes générales.

L'écart global entre femmes et hommes est sensible : les salaires moyens s'établissent respectivement à 5 066 fr. et 6 098 fr., soit 17 % de moins pour les femmes. Une analyse détaillée des chiffres montre que les écarts de salaires tiennent d'abord au choix et à la formation professionnels, ensuite à l'accès aux postes de cadres (ceci découlant en partie de cela). Toutes choses égales par ailleurs – dans les limites des caractéristiques relevées dans l'enquête –, les principales disparités restantes sont visibles pour les cadres, en particulier dans le secteur privé, et pour les ouvriers et ouvrières de l'industrie.

1. Introduction

Ce cahier présente les résultats de l'enquête pilote sur la structure des salaires versés en octobre 1991 dans le canton de Genève. Cette enquête a été conçue et réalisée en collaboration par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et le Service cantonal de statistique de Genève (SCS). Elle constitue une innovation dans la mesure où des données individuelles sur les salariés et leur rémunération ont été relevées auprès des entreprises pour la première fois en Suisse dans le cadre de la statistique publique. En recueillant des données sur diverses caractéristiques du poste, du salarié et de l'entreprise, il a été possible de mettre en évidence plusieurs déterminants essentiels du salaire.

Cette publication présente les principaux facteurs déterminant le salaire et leur impact. Elle n'épuise pas pour autant les enseignements qu'il est possible de tirer de l'enquête pilote. D'autres articles et cahiers la compléteront en abordant des points particuliers.

L'image des salaires donnée ici est la "photographie" de la situation à fin 1991. Elle est donc le produit de tout un processus de développement économique marqué par des mutations progressives, mais fondamentales. A l'échelon individuel, l'évolution n'a pas été linéaire pour tous et de nombreux salariés ont changé d'activité au cours de leur vie professionnelle.

Dans le débat actuel, en Suisse, les disparités salariales entre femmes et hommes occupent une large place et l'écart de 30 % tiré de l'enquête nationale actuelle est souvent interprété comme la "preuve" de pratiques discriminatoires très répandues. Les résultats de l'enquête pilote montrent que la structure des populations de salariés féminine et masculine explique en grande partie les écarts globaux constatés; l'égalité des salaires semble exister déjà largement dans plusieurs domaines professionnels.

A Genève en particulier, les turbulences budgétaires subies par l'Etat ont orienté le débat sur la fonction publique et son statut. Les résultats de l'enquête pilote confirment ce que les milieux intéressés savaient déjà des écarts de salaires entre secteur privé et fonction publique, à savoir que le secteur public, toutes choses égales par ailleurs, rémunère mieux le personnel peu qualifié et moins bien les cadres et le personnel hautement qualifié.

Et si les inégalités sociales semblent ne plus occuper comme au cours des années septante le devant de la scène, il n'en reste pas moins que les écarts de salaires les plus marqués existent avant tout entre main-d'oeuvre non qualifiée et salariés hautement qualifiés, entre dirigeants et personnel sans responsabilité hiérarchique. Quant à la tertiarisation de l'économie, très avancée à Genève, elle ne mène pas au seul développement de branches économiques à hauts salaires moyens. Si la banque et le commerce de gros se placent au-dessus de la mêlée, des branches occupant beaucoup de personnel, comme l'hôtellerie-restauration et le commerce de détail, emploient une main-d'oeuvre peu qualifiée et rémunérée en conséquence.

L'enquête ayant porté par définition sur les salaires, les chiffres présentés ici ne concernent en rien les indépendants (artisans, petits et grands patrons, professions libérales, ...). Dans le même ordre d'idées, les revenus salariaux ne constituent qu'une partie de la totalité des revenus touchés par les ménages; il n'est question ici ni des revenus de la fortune, ni des revenus de transfert (rentes AVS, ...).

2. Naissance et développement de l'enquête pilote

Les données statistiques relatives aux salaires sont souvent demandées aux offices de statistique, par les milieux économiques eux-mêmes, mais aussi par d'autres catégories d'utilisateurs (collectivités publiques, syndicats, chercheurs, particuliers, etc.).

Les informations statistiques sur les salaires doivent notamment servir :

- à l'élaboration de politiques économiques et sociales par le gouvernement;
- à l'élaboration de politiques salariales par les partenaires sociaux;
- aux calculs des revenus cantonaux et d'autres agrégats de la comptabilité nationale;
- au calcul du salaire paritaire dans l'agriculture;
- aux débats publics sur les questions socio-économiques, notamment en relation avec la position de la femme dans la société et avec la problématique de la "nouvelle pauvreté";
- à des fins de recherche scientifique.

Actuellement encore, l'enquête d'octobre sur les salaires et traitements de l'OFIAMT constitue la source officielle d'information statistique sur les salaires. Cette enquête a pour base légale la Loi fédérale réglant l'observation de la conjoncture et l'exécution d'enquêtes, du 20 juin 1980, et l'ordonnance y relative. Par sa décision du 4 septembre 1985, le Conseil fédéral a donné mandat à l'OFIAMT de réviser les statistiques salariales, ce qui implique, en particulier, la refonte complète de l'enquête d'octobre sur les salaires et traitements.

En 1990 a été déposée à Genève une motion parlementaire (M 647) demandant notamment "de publier en début de chaque année les salaires bruts moyens dans le canton, par métier et par sexe, en indiquant les salaires bruts le plus bas et le plus haut par métier et par sexe". Pour le SCS, directement interpellé par la Commission de l'économie du Grand Conseil, il s'est rapidement dégagé :

- que les données statistiques disponibles alors ne permettaient pas de répondre aux exigences de la motion;
- que les buts de la motion concordaient avec certains des objectifs de la révision de l'enquête de l'OFIAMT;
- et qu'il était hautement rationnel et économique de procéder par une enquête régulière d'envergure nationale, mais fournissant aussi des données régionales, par opposition à une enquête purement cantonale, qui aurait nécessité des moyens importants sans pour autant fournir des chiffres comparables avec le reste du pays.

Les contacts pris entre l'OFIAMT et le SCS ont rapidement mené à un accord de collaboration afin de concevoir et de mener ensemble une enquête pilote sur la structure des salaires versés en octobre 1991 dans le canton de Genève.

A Genève, l'objectif était principalement d'obtenir des informations de bonne qualité et récentes sur les salaires dans le canton. L'exécution de l'enquête pilote est mentionnée explicitement dans le rapport du Conseil d'Etat en réponse à la motion parlementaire M 647, accepté par le Grand Conseil.

Pour l'OFIAMT, l'objectif principal était d'examiner la faisabilité et l'efficacité d'une nouvelle méthode d'enquête, celle qui devrait constituer les fondements de la conception de la future enquête nationale sur la structure des salaires. Ceci explique le caractère de "test" du relevé envisagé (d'où le terme "enquête pilote").

L'enquête d'octobre actuelle sur les salaires et traitements ne couvre pas l'ensemble des branches économiques du secteur dit des services; l'enseignement, la santé, la recherche, les oeuvres sociales ainsi que les administrations cantonales et communales, par exemple, ne sont pas pris en compte. De plus, elle n'englobe ni les travailleurs à temps partiel ni les cadres. Ses résultats régionaux ne tiennent pas compte de l'industrie textile, de la construction de machines et appareils, des arts graphiques, du

commerce de détail, des assurances, des CFF et des PTT, de l'hôtellerie. En revanche, l'enquête pilote prend en compte toutes les activités économiques et, de plus, englobe tous les salariés, quels que soient leur degré d'activité et leur position hiérarchique. Quelques exceptions tout de même : l'agriculture stricto sensu (l'horticulture est prise en compte), la pêche, la sylviculture, les organisations internationales gouvernementales et les représentations d'Etats étrangers ne sont pas couvertes. Le caractère saisonnier de l'activité agricole aurait rendu le relevé difficile. Quant aux organisations internationales gouvernementales et aux représentations d'Etats étrangers, les salaires y sont fixés selon des règles qui tiennent relativement peu au marché genevois du travail et elles n'appartiennent pas, selon les conventions de la comptabilité nationale, au "territoire économique" de la Suisse.

Dans l'enquête d'octobre actuelle, on relève la somme des salaires et l'effectif des salariés pour des catégories de travailleurs. D'une part, ces catégories sont très générales; d'autre part, seuls des salaires moyens peuvent en être tirés et il n'est pas possible de connaître la répartition des salaires. Afin d'augmenter le contenu informatif de l'enquête, il faut relever des données individuelles pertinentes pour la détermination des salaires : formation, qualifications, situation professionnelle, âge et ancienneté, sexe, par exemple.

Ce relevé de données individuelles et la très large couverture de l'enquête pilote constituent les principales nouveautés par rapport à l'enquête d'octobre.

En raison de l'option méthodologique qui consistait à recueillir des données individuelles sur les salariés, l'objectif du plan de sondage était en dernière analyse de constituer un échantillon représentatif de salariés, mais en recueillant les données auprès des entreprises, mieux à même de fournir des informations de bonne qualité et cohérentes en la matière. Sacrifiant au principe selon lequel il faut demander beaucoup pour obtenir un peu, conscients du caractère très aléatoire du taux de réponse des entreprises, le taux de sondage global a été fixé à 1/6^e.

Le plan de sondage choisi figure au tableau 1 (page 6); il résulte d'un compromis entre la charge de travail pour les entreprises et le besoin d'informations exploitables, c'est-à-dire portant sur un nombre suffisant d'observations. Si l'on avait interrogé toutes les entreprises sur un sixième de leur personnel, l'exécution de l'enquête aurait été trop lourde à Genève. Si l'on avait interrogé une entreprise sur six sur l'ensemble de son personnel, la tâche aurait été difficilement supportable pour les grandes entreprises (à l'exception de celles capables de répondre de façon automatique en raison du contenu de leurs fichiers informatiques).

Les entreprises ont été sélectionnées au hasard dans le Répertoire des entreprises du canton de Genève (REG) par une procédure conforme au plan de sondage et assurant un échantillon représentatif. Un échantillon de 5 600 entreprises environ a ainsi été constitué. Par parenthèse, précisons que le terme "entreprise" s'entend ici au sens large; il comprend les sociétés de capitaux (SA et autres), les entreprises en raison individuelle (indépendants), les associations et fondations à but non lucratif, les collectivités publiques, les établissements de droit public et tous les autres organismes de droit privé ou public susceptibles d'employer du personnel salarié.

Le questionnaire de l'enquête (cf. annexe) résulte lui aussi d'un compromis entre le désir de poser de nombreuses questions afin de mieux cerner les déterminants du salaire et la nécessité de ne pas charger les répondants outre mesure. A ce dernier titre, il a notamment paru impossible de relever la profession du salarié. Contrainte supplémentaire : relever des caractéristiques sans ambiguïté autant que faire se peut. Le sexe, l'âge, l'ancienneté, le salaire lui-même, par exemple, ne posent aucun problème de définition. Il n'en est pas ainsi notamment pour le degré de qualifications requis par le poste, le niveau de formation du salarié, la position hiérarchique et le domaine d'activité. Non pas que ces notions soient complètement floues, loin s'en faut, mais le monde du travail est si complexe et multi-forme qu'il est par essence difficile de concevoir des catégories adaptées à tous les salariés et de fixer entre elles des limites d'une précision chirurgicale. Pour plusieurs de ces rubriques, il a été nécessaire d'élaborer des nomenclatures spécifiques, ce qui a constitué en soi un travail important.

Tableau 1

Canton de Genève

Plan de sondage de l'enquête pilote

Taille de l'entreprise en nombre de salariés	Premier degré du sondage (tirage des entreprises)	Second degré du sondage (tirage des salariés au sein de l'entreprise)	Taux de sondage global
Secteur privé			
Moins de 5	1 entreprise sur 6	tous les salariés	1 salarié sur 6
De 5 à 9	1 entreprise sur 3	1 salarié sur 2	1 salarié sur 6
De 10 à 49	1 entreprise sur 2	1 salarié sur 3	1 salarié sur 6
50 et plus	toutes les entreprises	1 salarié sur 6	1 salarié sur 6
Secteur public	toutes les collectivités	1 salarié sur 6	1 salarié sur 6

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

3. Portée et limites des résultats

Sur le plan de la quantité de données engrangées, la situation peut être considérée comme très satisfaisante. Dans le secteur privé, le taux de réponse des entreprises s'est fixé à 63 % et des données exploitables ont été recueillies pour 21 865 salariés. Le taux de réponse a relativement peu varié selon la branche économique et la taille de l'entreprise; les seules faiblesses à noter concernent la chimie, l'horlogerie-bijouterie et les entreprises de taxis. Pour ces dernières, la situation s'explique par le statut des chauffeurs, à la limite pour beaucoup d'entre eux entre le salariat et l'indépendance.

Dans le secteur public, dominé par de très gros employeurs, dont plusieurs ont répondu pour tous leurs salariés, des données ont été réunies pour 30 054 personnes. Celles-ci ont été pondérées de façon ad hoc dans l'exploitation des résultats. Les seules lacunes pour ce secteur concernent les douanes et les CFF, qui n'ont pas été en mesure de répondre dans les délais souhaités.

Sur le plan du contenu informatif, les principales forces de l'enquête pilote sont les données individuelles, qui permettent de connaître la répartition des salaires, et les nomenclatures employées, beaucoup plus détaillées que dans l'enquête d'octobre.

Les résultats de l'enquête pilote permettent de situer les différentes catégories de salariés les unes par rapport aux autres. Que rapporte un diplôme ? Que valent les années d'ancienneté ? Quel est le poids salarial des responsabilités de cadre ? Comment les branches économiques se situent-elles entre elles ? La disparité salariale entre hommes et femmes est-elle la résultante d'effets de structure ou s'agit-il d'une réelle inégalité de traitements pour un travail de "valeur égale" ?

Le croisement entre la branche économique de l'entreprise, le domaine d'activité du salarié, le degré de qualifications requis par le poste, le niveau de formation du salarié et sa position hiérarchique permet de constituer plusieurs groupes professionnels homogènes, ce qui pallie partiellement le fait que la profession n'a pas été relevée.

Sur le plan des limites de l'enquête, il convient de garder à l'esprit que sa portée est très large et qu'elle n'est pas destinée à examiner un groupe professionnel particulier de façon détaillée, comme c'est le cas des enquêtes spécifiques sur les cadres ou les métiers de l'informatique, par exemple.

4. Répartition générale et impact du degré de qualifications

Le "salarié genevois moyen" – abstraction commode – gagne, en octobre 1991, 5 674 fr. par mois, pour un travail à plein temps de 40 heures par semaine. Il s'agit ici du salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel (et du quatorzième ...), sans les allocations familiales ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfiques, gratifications, ...); la définition la plus complète figure dans le questionnaire (cf. annexe). Du fait de la standardisation à 40 heures par semaine, c'est un véritable taux de salaire. Dans certaines catégories professionnelles où la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 40 heures, le salaire réellement touché peut ainsi être lui aussi supérieur au salaire standardisé (4 000 fr. à 40 heures correspondent à 4 500 fr. à 45 heures, par exemple).

La répartition générale des salaires figure dans le tableau 4 (page 11) et le graphique 1 (page 10). Elle présente l'allure typique d'une courbe dite log-normale (cloche écrasée d'un côté et fondante de l'autre), dont la forme se rencontre très fréquemment en matière de répartition des revenus.

Parmi les données disponibles, le degré de qualifications requis par le poste apparaît comme la variable la plus déterminante en matière de salaire.

Pour les postes caractérisés par des tâches simples et répétitives, occupés généralement par du personnel pas ou peu qualifié, le salaire moyen se fixe à 4 126 fr. La distribution est relativement concentrée (cf. graphique 1) : 62,2 % des salaires sont compris entre 3 000 et 5 000 fr. et une part infime (1,4 %) gagne plus de 7 000 fr. Cette catégorie représente 27,2 % de l'ensemble des salariés et la part de cadres y est très faible (2,1 %). Ils sont relativement nombreux dans l'horticulture, la construction (gros oeuvre), le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration, les transports routiers, les communications et les services personnels (blanchisseries, entreprises de nettoyage, ...).

La vaste catégorie suivante regroupe les salariés occupant un poste requérant une personne ayant des connaissances professionnelles (généralement de niveau apprentissage), travaillant sur la base de directives précises ou de procédures standardisées. Le salaire moyen s'y fixe à 5 020 fr. Par rapport aux postes non qualifiés, la distribution se décale vers le haut et commence à s'étaler : 55,2 % des salariés gagnent entre 4 000 et 6 000 fr. et les effectifs deviennent marginaux à partir de 9 000 fr. Cette catégorie groupe 40,8 % des salariés, dont 25,5 % sont des cadres. Elle est par nature très hétérogène en termes de branche économique et de profession.

Un cran au-dessus se trouvent les postes requérant une personne autonome et très qualifiée (généralement titulaire d'un diplôme de niveau secondaire supérieur/ETS/...). Le salaire moyen s'y établit à

Calcul du taux de salaire

L'ensemble des salariés pour lesquels des données ont été recueillies se caractérise par une grande diversité en termes de taux d'activité et de durée hebdomadaire normale de travail dans l'entreprise. Afin d'exploiter au mieux ces données et de permettre la comparaison entre des salariés ayant des temps de travail différents, il a fallu calculer un taux de salaire standardisé. Le salaire horaire faisait l'affaire techniquement, mais les personnes payées au mois éprouvent quelque difficulté à se situer sur cette base. On a donc calculé pour chaque salarié le salaire mensuel standardisé à 40 heures par semaine. Divers traitements ont été nécessaires pour les entreprises ayant une double durée hebdomadaire (l'une pour les ouvriers, l'autre pour les employés, par exemple) ainsi que pour les enseignants du secteur privé. Rappelons de plus que le salaire relevé inclut le cas échéant le 12^e du 13^e salaire (et ainsi de suite pour les 14^e ...).

Les paiements spéciaux bruts ont aussi été standardisés de la même façon.

Quant au salaire complété des paiements spéciaux bruts, il résulte de l'addition des paiements spéciaux bruts standardisés à 12 salaires mensuels standardisés. Il garde un caractère théorique dans la mesure où le salarié a pu connaître une variation de salaire en cours d'année.

7 020 fr. De façon logique, la distribution se décale vers le haut par rapport à la catégorie précédente et s'étale encore plus : 55,3 % des salaires se trouvent entre 5 000 et 8 000 fr.; jusqu'à 12 000 fr., les parts ne sont pas négligeables. Ce groupe réunit 20,8 % des salariés, dont 52,3 % de cadres. On y trouve aussi bien des collaborateurs occupant un poste où une formation de degré secondaire supérieur est indispensable (ingénieurs ETS, infirmiers diplômés, ...) que des cadres titulaires d'un CFC à la base, ayant acquis une large expérience et bénéficié le cas échéant d'une formation complémentaire en entreprise.

A l'échelon le plus élevé de cette courte nomenclature : les postes requérant une personne hautement qualifiée (généralement titulaire d'un diplôme de niveau université/EPF), comportant des responsabilités fonctionnelles importantes et un large degré d'autonomie. Centrée sur une moyenne de 9 805 fr., la distribution s'étale plus que toutes les autres : 22,2 % gagnent moins de 7 000 fr., 44,8 % entre 7 000 et 10 000 fr., 33,0 % plus de 10 000 fr. Cette catégorie comprend 11,2 % des salariés et les cadres y sont majoritaires à hauteur de 58,5 %.

Ces quatre degrés de qualifications sont indispensables pour segmenter l'ensemble des salariés et l'impact de cette variable est très marqué, toutes choses égales par ailleurs.

Le tableau 3 présente notamment les salaires moyens standardisés complétés par les paiements spéciaux bruts. Ceux-ci correspondent aux paiements irréguliers comme les gratifications de fin d'année, les primes pour propositions d'améliorations, les commissions irrégulières, les participations au bénéfice, etc., sans le 13^e (14^e, énième, ...) salaire, sauf si celui-ci a un caractère de prime. Ils sont commentés de manière détaillée au chapitre 12 et les chiffres présentés ici sont destinés à illustrer le fait que leur prise en compte ne bouleverse pas la structure des salaires. De manière générale, ils tendent à accroître les écarts entre les degrés de qualifications et les positions hiérarchiques.

Tableau 2

Canton de Genève

Répartition des salariés, en %, selon le degré de qualifications requis par le poste et la position hiérarchique, en octobre 1991

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Répartition des salariés selon le degré de qualifications requis par le poste					
Cadres	23,1	38,3	36,6	2,0	100,0
Non-cadres	6,5	13,8	42,5	37,2	100,0
Ensemble	11,2	20,8	40,8	27,2	100,0
Répartition des salariés selon la position hiérarchique					
Cadres	58,5	52,3	25,5	2,1	28,4
Non-cadres	41,5	47,7	74,5	97,9	71,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Tableau 3

Canton de Genève

Salaires mensuels standardisés (1) moyen et médian, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste et la position hiérarchique, en octobre 1991

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Salairé mensuel standardisé moyen					
Cadres	10 914	7 541	5 776	4 444	7 566
Non-cadres	8 237	6 457	4 762	4 120	4 947
Ensemble	9 805	7 020	5 020	4 126	5 674
Salairé mensuel standardisé moyen complété par les paiements spéciaux standardisés (2) moyens					
Cadres	11 949	7 990	6 022	4 625	8 059
Non-cadres	8 753	6 757	4 932	4 257	5 150
Ensemble	10 608	7 402	5 219	4 264	5 972
Salairé mensuel standardisé médian					
Cadres	9 858	6 960	5 648	4 350	6 688
Non-cadres	8 342	6 173	4 640	4 033	4 623
Ensemble	8 965	6 550	4 821	4 038	5 006

(1) Salairé brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salairé éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

(2) Paiements spéciaux bruts irréguliers, tels que répartitions de bénéfices, gratifications de fin d'année, ...; standardisés à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

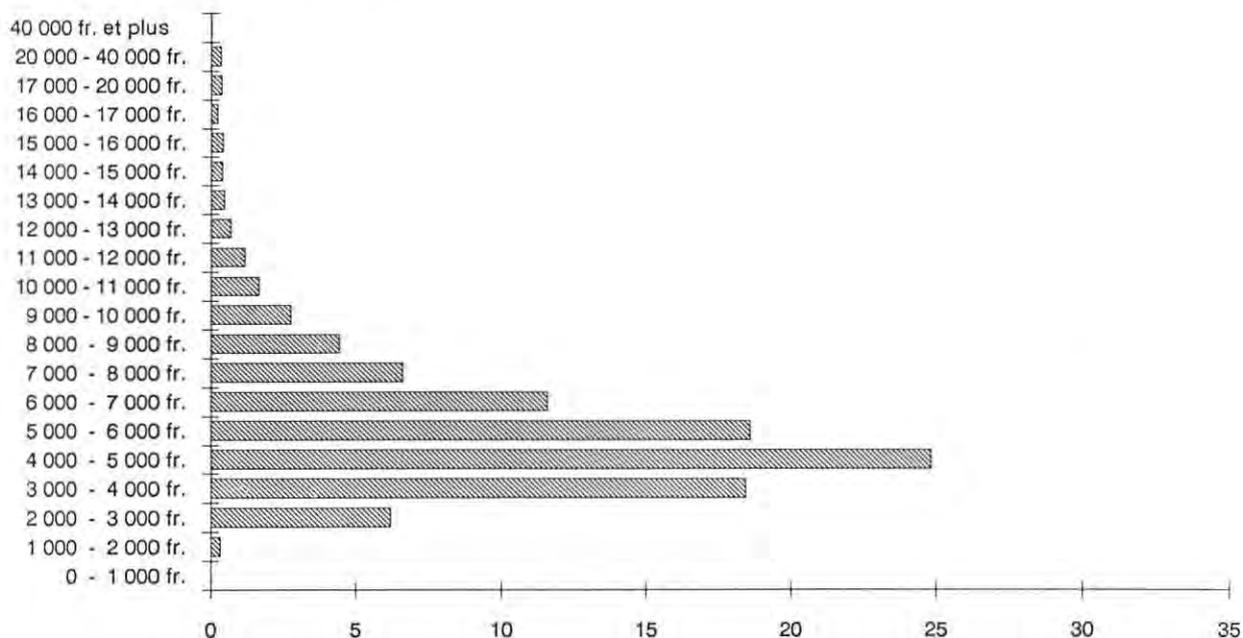
Salairé moyen et salairé médian

Le salairé médian est celui qui partage en deux moitiés de même effectif la distribution des salaires. Dire que le salairé médian se fixe à 5 006 fr. signifie qu'une moitié des salariés touche un salairé inférieur ou égal à ce chiffre et l'autre un salairé supérieur ou égal. Les salaires médians figurent dans le tableau 3. Ils sont inférieurs aux salaires moyens des catégories correspondantes, sauf pour les non-cadres occupant un poste à hautes qualifications. Cela tient à la forme de la distribution des salaires (cf. graphique 1, page 10); plus celle-ci ressemble à une cloche très fondante du côté des hauts salaires, plus la moyenne se décale par rapport à la médiane; plus la "cloche" est équilibrée, plus la moyenne coïncide avec la médiane. Ainsi, les écarts moyenne/médiane sont faibles pour les deux degrés de qualifications inférieurs, mais marqués pour les cadres des deux degrés supérieurs.

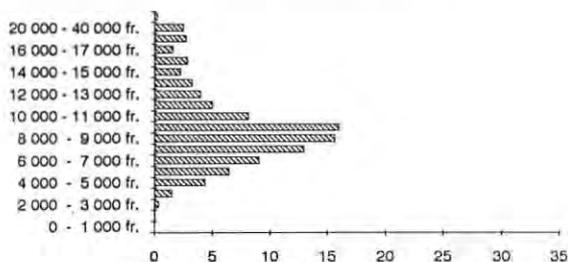
Le fait que la moyenne soit ainsi tirée par les salaires extrêmes conduit à s'intéresser aussi à la médiane, comme d'ailleurs à la distribution des salaires. L'image de la structuration des salaires qui est décrite dans ce cahier aurait d'ailleurs été la même si l'analyse avait été faite avec les salaires médians.

Répartition des salariés, en %, selon le salaire mensuel standardisé, en octobre 1991

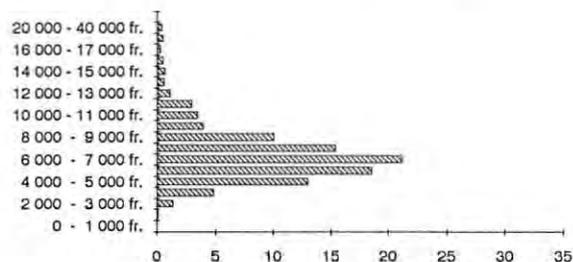
Ensemble des salariés du canton de Genève



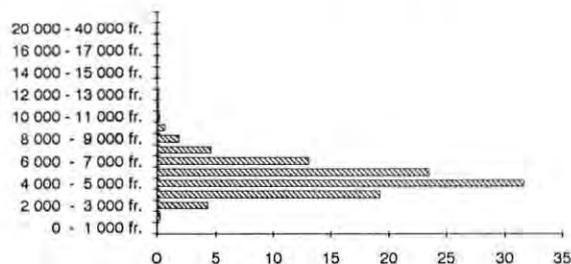
Postes requérant de hautes qualifications



Postes requérant des qualifications de degré secondaire supérieur



Postes requérant des qualifications de degré CFC



Postes non qualifiés

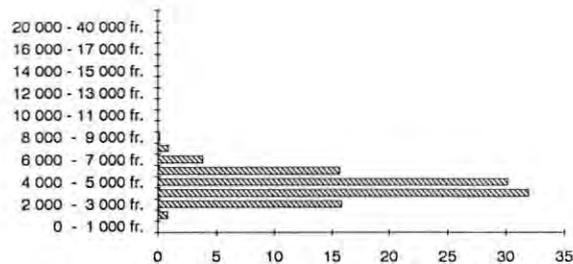


Tableau 4

Canton de Genève

Répartition des salariés, en %, selon le degré de qualifications requis par le poste et le salaire mensuel standardisé, en octobre 1991

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Moins de 3 000 fr.	0,6	1,6	4,6	16,8	6,5
3 000 - 4 000 fr.	1,5	4,9	19,3	32,0	18,5
4 000 - 5 000 fr.	4,5	13,1	31,7	30,2	24,9
5 000 - 6 000 fr.	6,5	18,6	23,5	15,7	18,6
6 000 - 7 000 fr.	9,1	21,2	13,1	3,9	11,6
7 000 - 8 000 fr.	13,0	15,5	4,6	1,0	6,6
8 000 - 9 000 fr.	15,7	10,1	1,8	0,2	4,5
9 000 - 10 000 fr.	16,1	4,1	0,7	0,0	2,8
10 000 - 15 000 fr.	23,0	9,1	0,6	0,1	4,5
Plus de 15 000 fr.	10,0	1,8	0,1	0,1	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Graphique 2

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste et la position hiérarchique, en octobre 1991

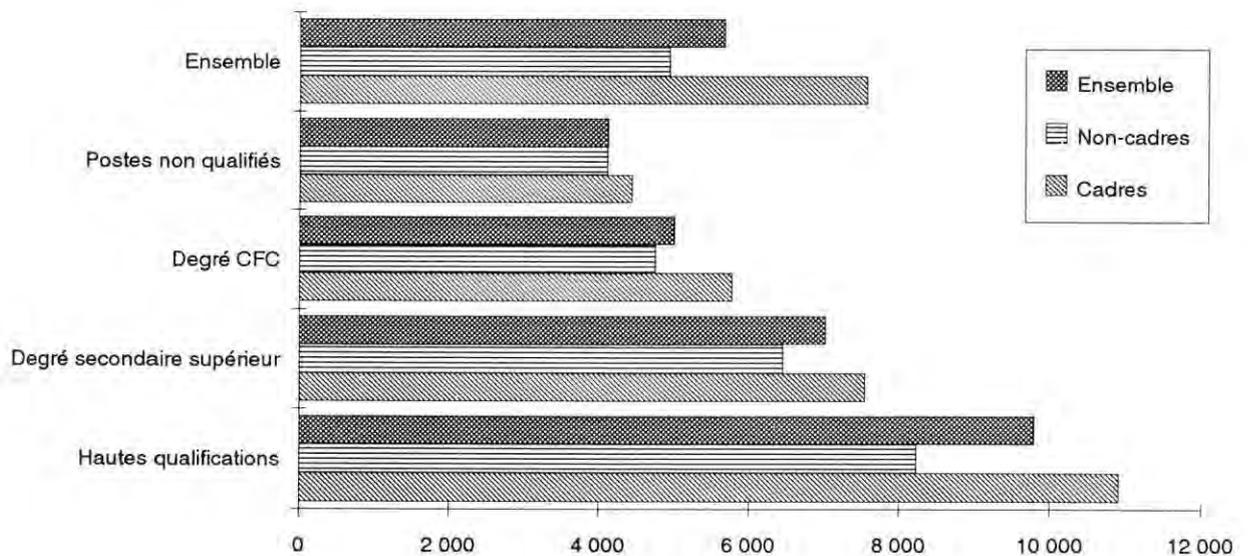


Tableau 5

Canton de Genève

Salaires mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, la position hiérarchique et le niveau de formation du salarié, en octobre 1991

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Cadres					
Université, EPF	11 467	9 215	10 818
Secondaire supérieur (ETS, ...)	10 274	7 364	7 744
Maîtrise	10 322	7 936	5 865	...	8 171
Maturité, diplôme ESC, ...	10 240	7 377	6 094	...	7 162
CFC (apprentissage)	8 930	6 999	5 886	...	6 362
Formation en entreprise	...	6 026	5 009	...	5 256
Sans formation	5 133
Autre formation	10 001	8 826	5 963	...	7 846
Ensemble	10 914	7 541	5 776	4 444	7 566
Non-cadres					
Université, EPF	8 268	6 477	7 762
Secondaire supérieur (ETS, ...)	...	6 784	6 636
Maîtrise	...	6 246	5 017	...	5 649
Maturité, diplôme ESC,	5 853	5 392	...	5 359
CFC (apprentissage)	...	5 368	4 784	4 424	4 770
Formation en entreprise	4 315	4 399	4 380
Sans formation	3 922	3 629	3 667
Autre formation	...	9 160	4 543	4 103	5 559
Ensemble	8 237	6 457	4 762	4 120	4 947

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Données de base sur les entreprises et les travailleurs

D'autres enquêtes statistiques fournissent des informations primordiales sur les entreprises et les travailleurs.

Les recensements fédéraux des entreprises (RFE) permettent notamment de connaître la répartition des établissements et des entreprises par branche économique, selon la nature juridique et la taille, ainsi que l'effectif des personnes occupées selon le sexe, le degré d'activité et les variables précitées en regard des établissements. Le dernier RFE date de septembre 1991 et il a été effectué sur la base d'un questionnaire simplifié. Le RFE 85 est plus complet et il a donné lieu à des exploitations très détaillées.

Les recensements fédéraux de la population (RFP) permettent de connaître l'effectif de la population résidente selon divers critères. Parmi ceux qui peuvent nous intéresser dans une problématique économique figurent notamment le degré de formation, la profession et la situation professionnelle. Le dernier RFP date de décembre 1990.

5. Impact de la formation du salarié

Les niveaux de formation retenus sont les suivants :

- sans formation;
- formation en entreprise non attestée par un certificat reconnu par l'OFIAMT;
- apprentissage ou école attesté par un CFC (certificat fédéral de capacité);
- école menant à la maturité, école supérieure de commerce (ESC), école de culture générale, ...;
- formation professionnelle supérieure attestée par une maîtrise ou un diplôme professionnel supérieur;
- école professionnelle supérieure (ETS, ESCEA, Etudes sociales, école d'infirmiers, ...);
- université, haute école, école polytechnique fédérale;
- autre formation.

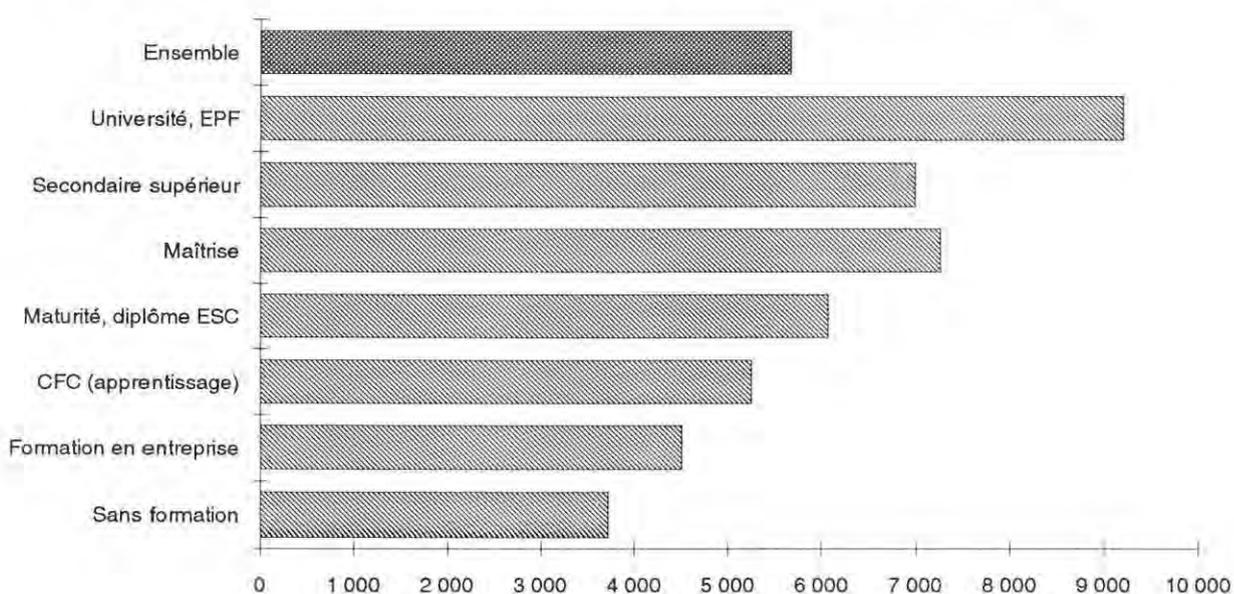
Le niveau de formation du salarié et le degré de qualifications requis par le poste apparaissent logiquement comme nettement liés. Le niveau de formation relevé dans l'enquête correspond vraisemblablement à la formation attestée, acquise – pour la plupart des salariés – à l'âge correspondant. Il est probable que la formation continue est pratiquée couramment dans bon nombre d'entreprises, particulièrement dans les branches occupant beaucoup de personnel qualifié. Cette formation complémentaire contribue certainement à faire progresser les salaires des catégories de personnel concernées.

Les postes de hautes qualifications sont occupés principalement par des universitaires, même si l'on y trouve aussi des titulaires de CFC, de maîtrise ou de diplôme de degré secondaire supérieur. Dans les postes de degré de qualifications secondaire supérieur, l'éventail des formations est particulièrement large, même si les formations correspondantes y sont majoritaires. Les titulaires de CFC forment naturellement la majorité des salariés dans les postes de degré de qualifications apprentissage, mais on y trouve aussi une part importante de titulaires de maturité (Collège, ESC, ...) et de personnes ayant reçu une formation en entreprise non attestée par un CFC. Quant aux postes non qualifiés, ils sont occupés surtout par des personnes ayant reçu une formation en entreprise et par des salariés sans formation.

Graphique 3

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé moyen, en francs, selon le niveau de formation du salarié, en octobre 1991



Les salariés sans formation ou formés en entreprise sont particulièrement nombreux dans l'industrie, le bâtiment, le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et les services personnels. Dans les communications, branche dominée par les PTT, la part des salariés formés en entreprise (sans que cela soit attesté par un CFC) est très forte. Les titulaires de CFC sont répartis dans toutes les branches économiques. Les titulaires de maturité (Collège, Ecole supérieure de commerce, ...) se retrouvent principalement dans les branches des services, en particulier dans le commerce de gros, la banque, les assurances, les agences-conseils. Les salariés au bénéfice d'une maîtrise ou d'un diplôme professionnel supérieur se rencontrent dans l'industrie et le bâtiment (professions techniques principalement), mais aussi dans le commerce et les agences-conseils. Les personnes ayant achevé des études de niveau secondaire supérieur sont particulièrement nombreuses dans la santé (infirmiers), l'enseignement (instituteurs) et les oeuvres sociales (assistants sociaux, éducateurs), ainsi que dans les agences-conseils (ingénieurs ETS, ...). Quant aux universitaires, ils se retrouvent principalement dans le commerce de gros, la banque, les assurances, les agences-conseils, l'enseignement et la santé.

Cadres et personnel sans responsabilité hiérarchique confondus, le salaire moyen augmente avec le degré de formation. De 3 732 fr. pour les salariés sans formation, il passe à 4 510 fr. pour les personnes formées en entreprise (sans CFC). Les titulaires de CFC touchent 5 257 fr. en moyenne; avec une maturité, ce chiffre se fixe à 6 080 fr. Les maîtrises sont rémunérées à hauteur de 7 273 fr., soit plus que les diplômes de degré secondaire supérieur (6 995 fr.). Le salaire moyen des universitaires s'établit à 9 205 fr. Le rapport entre les deux degrés extrêmes est donc de 2,5; il s'agit, pour ces deux degrés, de catégories de salariés largement étoffées. Une formation supérieure constitue donc indéniablement un atout majeur en matière salariale.

Examiné conjointement avec l'effet du degré de qualifications, l'impact de la formation permet d'affiner l'analyse de la structure des salaires moyens (cf. tableau 5, page 12) et de montrer que la formation est valorisée à degré de qualifications équivalent. Ainsi, un titulaire de maturité sans responsabilité hiérarchique occupant un poste de degré CFC (5 392 fr.) gagne plus qu'un titulaire d'un CFC sans responsabilité hiérarchique occupant un poste de ce degré (4 784 fr.).

L'impact de la formation sur le salaire se révèle solide à travers toutes les analyses effectuées. Il se trouve néanmoins que cette question a posé quelques problèmes à de grandes entreprises ayant répondu par informatique dans la mesure où cette donnée ne figurait pas toujours dans les fichiers informatisés. Pour cette raison – et sans doute aussi pour d'autres motifs –, il subsiste une certaine part de valeurs manquantes pour cette variable, ce qui n'est pratiquement pas le cas pour les autres rubriques déterminantes.

6. Impact de l'âge et de l'ancienneté

Vieillir a aussi ses avantages, et ceux-là sont patents en matière salariale ! Au sein des quatre catégories définies en termes de degré de qualifications, pour les hommes comme pour les femmes, le salaire moyen progresse avec l'âge du salarié. Parmi les postes à hautes qualifications, le salaire moyen des hommes passe de 6 469 fr. pour les jeunes (20-29 ans) à 11 839 fr. pour les quinquagénaires, soit 83 % de plus; parmi les postes non qualifiés, les chiffres sont respectivement de 3 806 et 4 661 fr., ce qui donne une augmentation de 22 %. Le potentiel valorisable apparaît donc comme nettement plus élevé pour les personnes très qualifiées que pour les non-qualifiés et le rapport entre les deux tranches citées croît avec le degré de qualifications. A titre d'exemples extrêmes, le jeune universitaire qui démarre dans la vie professionnelle avec 5 000-6 000 fr., par exemple, peut construire sa carrière et valoriser l'expérience acquise à hauteur de 10 000 fr. et plus, tandis que le manoeuvre engagé jeune à 3 500 fr. dépassera difficilement le seuil des 4 500 fr. à la fin de sa vie professionnelle, 5 000 fr. s'il reste longtemps dans la même entreprise. Il va de soi que les personnes prises individuellement peuvent évoluer professionnellement et occuper avec l'expérience un poste plus qualifié, notamment en s'élevant dans la hiérarchie. Il n'en reste pas moins qu'il existe en la matière un effet d'accumulation tel que la probabilité d'augmenter fortement sa rémunération avec le temps est plus élevée pour ceux qui commencent déjà leur vie professionnelle dans un poste qualifié et avec le salaire correspondant.

Pour les femmes, la croissance du salaire moyen avec l'âge progresse aussi notablement avec le degré de qualifications, mais les augmentations sont inférieures à celles que l'on observe pour les hommes. A âge équivalent, leur ancienneté dans l'entreprise est d'ailleurs inférieure à celles des hommes. Sur le plan du parcours professionnel, le fait que les femmes soient susceptibles (plus que les hommes) d'interrompre leur carrière à des fins d'éducation des enfants et de la reprendre sur le tard s'impose comme l'une des explications plausibles. Il y en a d'autres, bien évidemment, et la problématique est complexe. Ces points sont traités au chapitre 10, consacré à la comparaison des salaires selon le sexe.

Concernant l'effet d'âge, il faut encore noter que le salaire maximum ne s'observe pas dans toutes les catégories pour les sexagénaires, mais dans plusieurs cas pour les quinquagénaires. Cette situation concerne aussi bien les cadres que les salariés sans responsabilité hiérarchique, le secteur privé comme le secteur public. En plus du plafonnement déterminé par certaines échelles de traitements, notamment dans le secteur public, l'hypothèse peut être avancée que le parcours professionnel d'une part des salariés les plus âgés a subi divers avatars. Le recul de l'emploi dans l'industrie, par exemple, a conduit de nombreux salariés à se tourner vers les branches des services, alors en développement. Par ailleurs, l'effet d'âge étudié ici reste transversal (on observe un échantillon de salariés en octobre 1991) et ne porte pas sur le suivi de carrières individuelles dans le temps.

Tableau 6

Canton de Genève

Salaires mensuels standardisés (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, le sexe et l'âge du salarié, en octobre 1991

Age du salarié	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Hommes					
Moins de 20 ans	3 154	3 136	3 151
20 - 29 ans	6 469	5 547	4 356	3 806	4 443
30 - 39 ans	9 071	7 084	5 054	4 140	5 730
40 - 49 ans	10 949	8 291	5 630	4 580	7 038
50 - 59 ans	11 839	8 576	5 749	4 661	7 134
60 ans et plus	12 169	7 644	5 429	4 465	7 007
Ensemble	10 446	7 525	5 110	4 222	6 098
Rapport entre les tranches "50 - 59" et "20 - 29" ans	1,83	1,55	1,32	1,22	1,61
Femmes					
Moins de 20 ans	3 068	3 016	3 376
20 - 29 ans	5 823	5 149	4 305	3 719	4 278
30 - 39 ans	7 766	6 388	5 055	4 081	5 268
40 - 49 ans	8 540	6 648	5 313	4 240	5 487
50 - 59 ans	9 292	6 895	5 250	4 155	5 354
60 ans et plus	11 029	7 040	5 098	4 173	5 403
Ensemble	8 029	6 296	4 894	4 021	5 066
Rapport entre les tranches "50 - 59" et "20 - 29" ans	1,60	1,34	1,22	1,12	1,25

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

L'ancienneté dans l'entreprise joue aussi un rôle important et elle s'accompagne de salaires moyens plus élevés. Cette progression plafonne toutefois avant la tranche supérieure (40 ans et plus), avant même la tranche "30-39 ans" pour certaines catégories. Les taux de progression entre les tranches sont loin de présenter la belle cohérence enregistrée pour l'âge.

Par nature, l'ancienneté dans l'entreprise est limitée par l'âge. A partir de ce constat banal, quel est l'impact de l'ancienneté pour des salariés d'âge correspondant ?

Pour les hommes occupant un poste à hautes qualifications, l'effet d'âge l'emporte nettement sur l'effet d'ancienneté : les salaires les plus élevés vont d'abord aux hommes mûrs, même si leur ancienneté est faible. Pour les femmes de cette catégorie, c'est la conjugaison de la maturité et de l'ancienneté qui "paie" le plus; l'impact de l'ancienneté y est beaucoup plus fort que chez les hommes. Pour les postes de degré secondaire supérieur occupés par un homme, les salaires les plus élevés coïncident avec la conjugaison des deux facteurs; les maxima sont atteints par les quadragénaires et quinquagénaires ayant passé plus de quinze ans dans l'entreprise. L'âge joue cependant un rôle important à l'engagement, car les quadragénaires récents dans l'entreprise gagnent nettement plus que les jeunes. Le schéma est presque le même pour les femmes, mais le salaire de celles-ci est plus sensible à l'ancienneté. Cette structure se retrouve pour les postes de degré CFC, avec la nuance que l'impact de l'ancienneté dans l'entreprise se renforce encore. Dans les postes non qualifiés, le "bénéfice de l'âge" s'amoindrit considérablement au profit de l'effet d'ancienneté, pour les hommes comme pour les femmes; quinze ans d'ancienneté permettent ici d'atteindre un salaire sensiblement supérieur à la moyenne de la catégorie.

Tableau 7

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, le sexe et l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, en octobre 1991

Ancienneté dans l'entreprise	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Hommes					
Moins de 10 ans	10 014	6 870	4 753	4 004	5 535
10 - 19 ans	10 584	8 078	5 562	4 609	6 701
20 - 29 ans	11 509	9 033	6 236	5 037	7 702
30 - 39 ans	10 885	8 369	6 653	5 126	7 212
40 ans et plus	12 501	6 539	6 032	5 054	6 870
Ensemble	10 446	7 525	5 110	4 222	6 098
Rapport entre les tranches "30 - 39 ans" et "Moins de 10 ans"	1,09	1,22	1,40	1,28	1,30
Femmes					
Moins de 10 ans	7 228	5 848	4 686	3 837	4 719
10 - 19 ans	8 710	6 890	5 470	4 536	5 728
20 - 29 ans	9 896	7 228	5 832	4 633	6 291
30 - 39 ans	[12 928]	7 839	5 684	4 520	6 991
40 ans et plus	7 072
Ensemble	8 029	6 296	4 894	4 021	5 066
Rapport entre les tranches "30 - 39 ans" et "Moins de 10 ans"	...	1,34	1,21	1,18	1,48

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Qu'en conclure ? D'une part, il est certain et logique – pas besoin d'une enquête sur les salaires pour l'apprendre – que les échelles salariales récompensent implicitement la fidélité, cela étant particulièrement marqué dans le secteur public. D'autre part, il n'est ni moins certain ni moins logique que les entreprises paient comme il se doit l'expérience utile au poste, qu'elle ait été acquise au sein de l'entreprise ou au-dehors. La mobilité aidant, de nombreux salariés qualifiés se trouvent donc dans une entreprise depuis peu d'années, mais avec un salaire correspondant d'abord à leur expérience totale.

Dans la combinaison de ces deux facteurs importants dans la problématique salariale que sont l'âge et l'ancienneté, les chiffres suggèrent que l'importance relative de l'âge s'accroît avec le degré de qualifications requis par le poste, alors que l'impact de l'ancienneté est prépondérant pour les postes non qualifiés. S'opposeraient alors un schéma de valorisation par l'âge et l'expérience acquise au cours de l'ensemble du parcours professionnel à un schéma mettant l'accent sur la connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement interne. En grossissant le trait : ouverture, large expérience glanée au-dehors, richesse du vécu professionnel global, d'un côté; connaissance et expérience des procédures internes, consolidation par la durée des liens avec l'entreprise, de l'autre côté. Par ailleurs, la probabilité de monter dans la hiérarchie est d'autant plus forte que le niveau de formation est élevé.

L'âge moyen varie selon le domaine professionnel et quelques écarts sont sensibles. Le personnel dirigeant est plus âgé que la moyenne, comme on peut s'y attendre; à l'autre extrême, c'est le cas pour le personnel féminin d'entretien (nettoyeuses, blanchisseuses, ...), vraisemblablement composé d'une part importante d'étrangères. A l'opposé, les informaticiens, le personnel des soins corporels (coiffure, soins esthétiques, ...), celui de l'hôtellerie-restauration, les artistes et sportifs divers sont plus jeunes que la moyenne. De manière générale, les salariés du secteur public sont plus âgés que ceux du secteur privé.

En conséquence, l'ancienneté moyenne est supérieure pour les catégories les plus âgées et inversement. Notons de plus que l'ancienneté des enseignants dépasse la moyenne sans que leur âge suive de façon aussi marquée et que celle du personnel de vente s'inscrit en-deçà sans que l'âge moyen soit en retrait par rapport à celui de l'ensemble des salariés. En ce qui concerne les enseignants, il n'est pas difficile d'imaginer que la prédominance d'un très gros employeur (l'Etat) sur ce marché restreint considérablement la mobilité des salariés !

Graphique 4

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé moyen, en francs, selon l'âge et le sexe, en octobre 1991

Postes de degré CFC

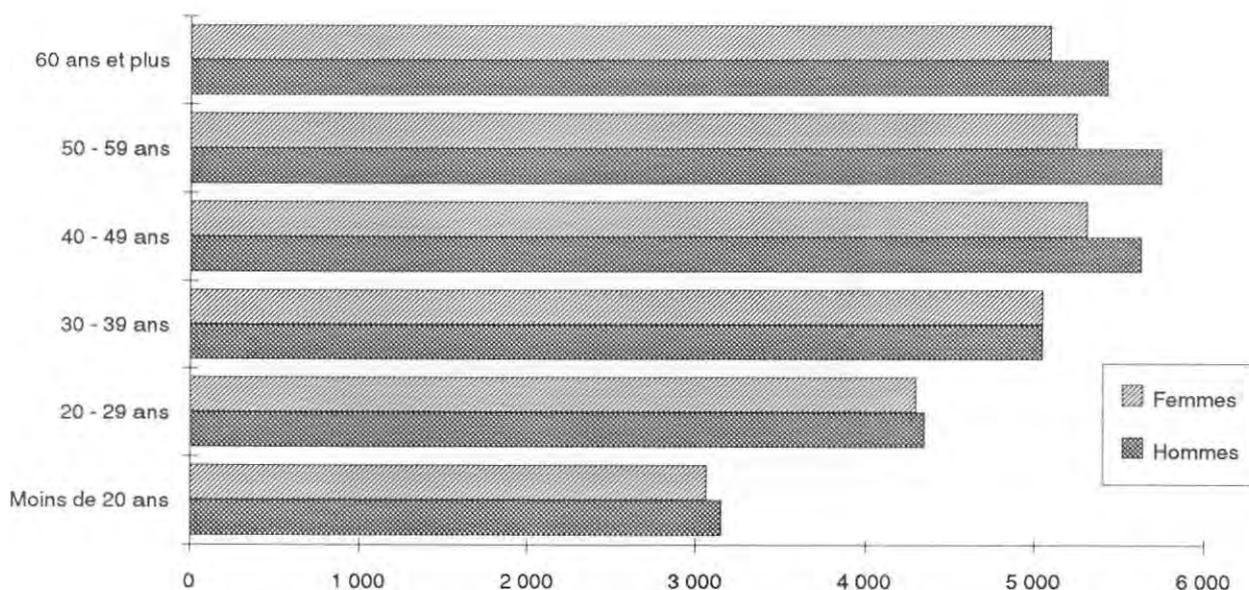


Tableau 8

Canton de Genève

Age moyen et ancienneté moyenne des salariés selon le secteur institutionnel, le sexe et le domaine d'activité, en octobre 1991

	Secteur privé			Secteur public			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Age moyen									
Direction	47,1	43,1	46,6	49,6	47,1	49,2	47,2	43,5	46,8
Administration, gestion	39,6	37,8	38,6	44,2	40,8	42,0	40,1	38,2	39,0
Recherche et développement	40,4	34,2	39,4	40,5	34,3	39,4
Entretien, surveillance	39,6	41,1	39,9	40,9	44,3	41,5	40,0	42,0	40,4
Transport	39,9	38,2	39,7	38,7	33,3	37,2	39,5	35,1	38,7
Vente	37,5	38,1	37,8	37,5	38,1	37,9
Informatique	36,6	36,5	36,5	38,3	36,5	37,8	36,8	36,5	36,7
Fabrication, construction	39,7	39,9	39,8	40,6	...	40,4	39,7	39,9	39,8
Soins médicaux	38,5	37,3	37,5	38,8	37,3	37,7	38,7	37,3	37,6
Soins corporels	35,1	31,6	32,7	35,1	31,7	32,8
Enseignement	39,4	39,0	39,1	42,4	40,8	41,5	41,9	40,3	41,0
Hôtellerie-restauration	33,3	35,7	34,3	39,3	41,3	40,7	34,0	37,4	35,7
Arts et sports	32,4	37,1	34,8	32,5	37,2	34,9
Autres activités	38,4	36,2	37,6	43,2	39,4	41,2	39,0	36,9	38,2
Ensemble	39,5	37,9	38,9	41,7	39,9	40,8	39,9	38,4	39,3
Ancienneté moyenne									
	8,7	6,3	7,7	12,3	9,6	11,0	9,3	7,1	8,4

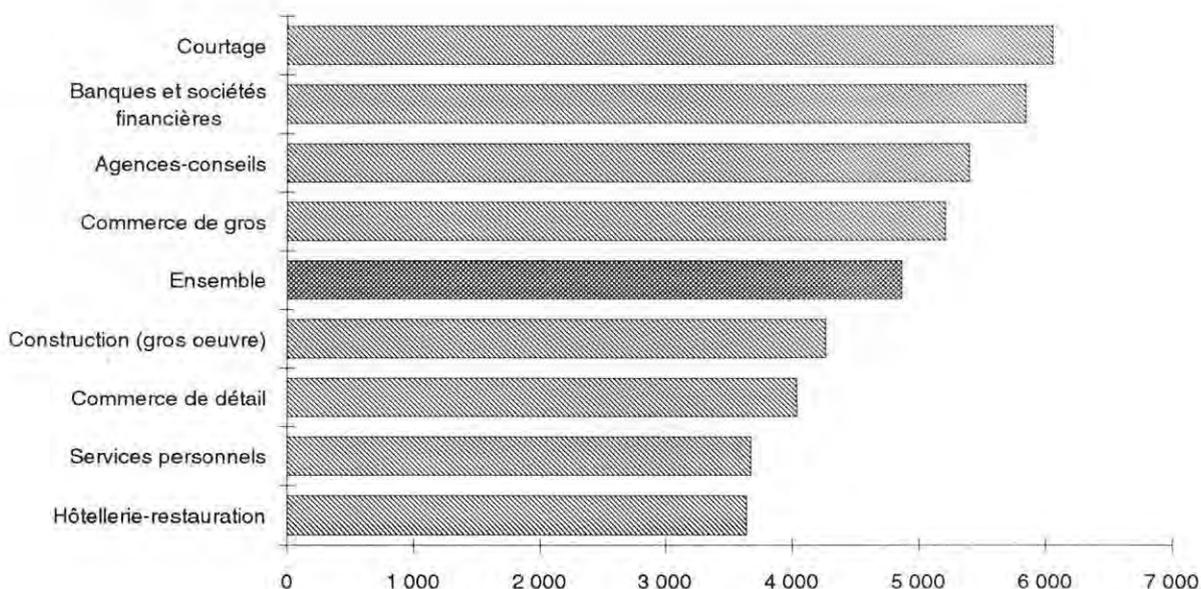
Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Graphique 5

Canton de Genève

Salairé mensuel standardisé moyen, en francs, selon l'activité économique, en octobre 1991

Postes de degré CFC - secteur privé



7. Branches économiques et domaines d'activité

La branche économique de l'entreprise est attribuée sur la base de la nomenclature standard de la statistique suisse (nomenclature générale des activités économiques 1985).

Le domaine d'activité se rapporte à l'activité du salarié, indépendamment de la branche économique de l'entreprise; il a été défini pour l'enquête pilote de la façon suivante :

- *Direction* : définition des buts et de la stratégie globale, responsabilité de la politique de l'entreprise.
- *Gestion et administration* : activités administratives et commerciales (hormis la vente au détail, portée infra) telles que comptabilité, secrétariat, gestion financière, gestion du personnel, logistique, tâches d'état-major, achat et vente de produits de base et d'équipement.
- *Recherche et développement* : recherche fondamentale et appliquée, conception et développement.
- *Entretien et contrôle* : travaux d'entretien, de maintenance, de réparation, de nettoyage, de surveillance et de contrôle.
- *Transport* : transport de personnes et de marchandises, entreposage et expédition de marchandises.
- *Vente* : vente au détail de biens de consommation.
- *Informatique* : activités d'opérateur, de programmeur, d'analyste, d'ingénieur-système; saisie de données.
- *Production de biens* : fabrication, transformation et montage de biens intermédiaires ou de produits finis; activités spécifiques de la construction (gros oeuvre et parachèvement).
- Activités dans le domaine des *soins médicaux* et autres thérapies.
- Activités dans le domaine des *soins corporels* (coiffeurs, esthéticiennes; pompes funèbres, ...).
- Activités *pédagogiques* (enseignants, formateurs, éducateurs, ...).
- Activités spécifiques de l'*hôtellerie-restauration* (cuisiniers, personnel de service, ...).
- Activités *culturelles et sportives* (artistes, sportifs professionnels, ...).
- Autres activités.

Les sept premiers domaines couvrent les activités logistiques et les professions correspondantes sont représentées dans plusieurs branches économiques. Quelle entreprise n'a pas, à partir d'une certaine taille du moins, sa direction, son administration, ses informaticiens ? Plusieurs industries emploient des chercheurs. Les activités d'entretien et de surveillance sont généralisées. L'industrie, le commerce, les communications emploient des chauffeurs de camion. Quant aux vendeurs, on en trouve aussi dans l'industrie, l'hôtellerie, la réparation (vendeurs de voitures), l'expédition, etc.

Les domaines suivants sont plus fortement rattachés à une activité économique précise. En raison de l'importance numérique de certains, il paraissait intéressant de les distinguer.

Dans de nombreux cas, le croisement entre branche économique, domaine d'activité et degré de qualifications (ou formation) permet de dégager des catégories professionnelles relativement homogènes : ouvriers de l'industrie, du bâtiment (gros oeuvre), de l'aménagement et du parachèvement, infirmiers, médecins, coiffeurs, professeurs, chercheurs, vendeurs, ...

Dans le secteur privé, même en distinguant les salariés selon le degré de qualifications requis par le poste, certaines branches laissent apparaître des salaires sensiblement inférieurs à la moyenne : la construction (gros oeuvre; à l'exception des hautes qualifications), le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et les services personnels. Citons aussi la métallurgie, les transports routiers et la santé,

Tableau 9

Canton de Genève

Salaires mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste et l'activité économique, en octobre 1991

Secteur privé

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Horticulture	3 397	2 989	3 173
Industrie, arts et métiers	9 927	6 446	4 963	3 906	5 155
dont :					
Industrie du bois	...	5 192	4 402	...	4 497
Arts graphiques	...	6 589	5 319	4 520	5 645
Chimie	...	7 828	5 992	4 583	6 544
Métallurgie	...	5 489	4 601	3 667	4 577
Construction de machines	...	6 220	5 104	3 914	5 143
Construction électrique, électronique	9 934	6 568	4 992	3 687	5 293
Horlogerie, bijouterie	...	7 060	5 487	3 799	5 473
Bâtiment et génie civil	10 789	6 262	4 568	3 852	4 768
Construction (gros oeuvre)	13 636	5 802	4 270	3 773	4 571
Aménagement et parachèvement	...	6 671	4 760	4 298	5 014
Commerce, hôtellerie, réparation	10 523	7 109	4 431	3 414	4 782
Commerce de gros	11 583	8 948	5 216	4 075	6 336
Courtage	15 245	8 126	6 065	4 641	8 238
Commerce de détail	7 851	5 657	4 039	3 178	4 153
Hôtellerie-restauration	...	4 955	3 646	3 012	3 512
Réparation	...	5 932	4 589	3 952	4 705
Transports et communications	8 448	5 751	4 484	4 118	4 791
dont :					
Transport routier	4 353	3 664	4 242
Transport aérien	...	5 442	4 596	4 339	4 817
Expédition, agences de voyage	...	6 340	4 521	3 997	5 026
Banques, assurances, agences-conseils	11 212	7 889	5 366	4 455	6 428
dont :					
Banques et sociétés financières	12 402	8 486	5 854	5 011	6 955
Assurances	9 235	7 897	5 113	4 115	5 794
Agences-conseils	10 800	7 699	5 400	4 551	6 745
Services personnels	3 682	2 935	3 288
Autres services	9 477	6 372	5 029	3 933	6 001
dont :					
Enseignement	8 231	7 732	5 771	...	7 030
Santé	8 274	4 881	4 368	3 721	4 809
Oeuvres sociales	9 235	5 992	5 112	3 979	5 598
Défense d'intérêts	12 076	7 158	5 100	4 176	6 260
Culture, sports et loisirs	...	7 100	4 342	3 349	5 216
Ensemble	10 489	7 020	4 874	3 910	5 467

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

où l'écart existe, sans être pour autant aussi marqué que pour les branches susmentionnées. A l'autre extrême, les salaires moyens sont nettement supérieurs à ceux de l'ensemble dans les branches suivantes : la chimie, les arts graphiques (pour les deux degrés de qualifications inférieurs), le commerce de gros, le courtage, la banque, les agences-conseils, l'enseignement (surtout en comparaison avec l'ensemble des non-cadres).

Il vient immédiatement à l'esprit que ces écarts s'expliquent principalement par la structure professionnelle des branches en question. L'activité est certes très différente - pour un poste requérant un CFC - entre la construction électrique et électronique (4 992 fr.), le commerce de détail (4 039 fr.) et la banque (5 854 fr.). Plus subtilement, on peut alors se demander ce qu'il advient des domaines d'activité logistique : le personnel administratif, par exemple, est-il mieux payé dans les branches connues pour leurs salaires moyens élevés et inversement ? Avec tout le recul imposé par le fait que le nombre d'observations devient vite trop faible pour appuyer des conclusions solides, il semble que les salaires des activités logistiques (en particulier, administration, entretien, transport) dépendent légèrement du niveau général de la branche. Il serait certes contraire au bon fonctionnement du marché du travail qu'une branche surpaye ou sous-paye un même travail par rapport aux autres branches. Par contre, en se rappelant que les catégories utilisées sont de fait très globales, il est possible que le niveau d'exigence varie d'une branche à l'autre pour des travaux qui se ressemblent et que la rentabilité de certaines activités économiques mène à écrémer le marché du travail ...

Il convient d'apprécier les chiffres relatifs aux salaires en rapport avec la taille des branches économiques en termes d'emplois. Selon les résultats du recensement fédéral des entreprises 1991 (RFE 91), l'effectif des emplois (plein temps et temps partiel) du canton, agriculture mise à part, se fixait à 259 560 en septembre 1991. Les branches citées comme ayant des salaires inférieurs à la moyenne occupent de très nombreux salariés :

- construction (gros oeuvre) : 9 343 emplois;
- commerce de détail : 22 098;
- hôtellerie-restauration : 15 949;
- services personnels : 7 753.

A l'autre extrême, les branches rémunérant au-dessus de la moyenne sont aussi, in globo, des employeurs de poids :

- chimie : 3 070 emplois;
- arts graphiques : 3 254;
- commerce de gros : 16 492;
- courtage : 725;
- banque : 20 813;
- agences-conseils : 18 971;
- enseignement : 14 560.

Les multinationales sont nombreuses dans le commerce de gros et elles occupent à Genève un personnel très qualifié, avec une forte proportion de cadres. Quant au secteur bancaire genevois, il est non seulement substantiel, mais de plus très tourné vers l'extérieur (forte proportion de banques en mains étrangères).

Par ailleurs, la progression de l'emploi dans les services au détriment de l'industrie (processus de tertiarisation) ne mène cependant pas forcément à une économie très "haut de gamme" et à rémunérations élevées. Le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration, les transports et communications, les services personnels occupent beaucoup de monde, et surtout du personnel peu qualifié.

Tableau 10

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, le domaine d'activité et le secteur institutionnel, en octobre 1991

Personnel sans responsabilité hiérarchique

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Administration, gestion	8 082	6 045	5 058	4 719	5 099
Secteur privé	8 517	5 964	4 931	4 679	5 006
Secteur public	7 290	7 106	5 624	4 993	5 608
Recherche et développement	7 716	6 081	5 575	...	6 174
Entretien, surveillance	..	5 152	4 994	4 151	4 532
Secteur privé	...	4 982	4 638	3 850	4 224
Secteur public	5 698	4 953	5 320
Transport	4 207	4 442	4 410
Secteur privé	4 193	3 841	4 000
Secteur public	5 037	5 041
Vente	...	5 290	3 932	3 204	3 650
Informatique	8 370	6 236	5 545	5 091	5 774
Fabrication, construction	...	5 272	4 441	3 741	4 216
Soins médicaux	7 575	5 991	4 815	3 790	5 730
Secteur privé	...	4 961	4 447	3 664	4 639
Secteur public	7 709	6 377	5 808	4 591	6 493
Soins corporels	3 094	...	3 010
Enseignement	8 415	7 227	5 471	...	7 583
Secteur privé	7 731	7 287	5 483	...	6 812
Secteur public	8 511	7 207	7 804
Hôtellerie-restauration	3 630	3 750	3 751
Secteur privé	3 520	3 237	3 361
Secteur public	5 316	4 906	4 927
Arts et sports	4 106
Autres activités	7 850	7 419	4 946	4 111	5 270
Ensemble	8 237	6 457	4 762	4 120	4 947
Secteur privé	7 673	6 222	4 607	3 898	4 545
Secteur public	8 390	6 833	5 693	4 973	6 271

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h, par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Le tableau 10 présente les salaires moyens des salariés sans responsabilité hiérarchique selon le domaine d'activité et, pour certains domaines, le secteur institutionnel (privé/public). La question des écarts entre secteur privé et secteur public étant approfondie au chapitre 9, rappelons seulement ici que les catégories formées dans le tableau en question peuvent être assez hétérogènes en termes de profession et que l'âge et l'ancienneté sont supérieurs dans le secteur public.

Il se dégage rapidement que les professions de la vente, des soins corporels et de l'hôtellerie-restauration sont moins bien payées que l'ensemble, tandis que la situation est inverse pour les enseignants et les informaticiens. Convergence donc entre l'optique "branche économique" et l'optique "domaine d'activité" pour les domaines rattachés à une branche spécifique.

Le **personnel administratif** (sans responsabilité hiérarchique) constitue un groupe nombreux (1/4 des non-cadres) et hétérogène. Dans certaines branches (industrie, par exemple), il exerce une activité d'appui; dans d'autres (banque, par exemple), il assure l'activité spécifique de la branche. Les postes y sont surtout de degré CFC (61,7 %), ensuite non qualifiés (26,6 %). Pour ces derniers, 87,0 % des salaires sont compris entre 3 000 et 6 000 fr., dont 38,9 % dans la tranche centrale (4 000-5 000 fr.). Pour les postes de degré CFC, la distribution est décalée : 79,9 % des salaires se trouvent entre 4 000 et 7 000 fr. La durée hebdomadaire normale de travail est très proche de 40 heures, ce qui implique que les salaires réellement touchés sont très proches des salaires standardisés.

Les salariés du domaine "**recherche et développement**" sont très peu nombreux en proportion de l'ensemble (1,4 % des non-cadres); parmi eux, la part des qualifications de degrés secondaire et tertiaire est élevée. Si le salaire moyen du degré CFC est au-dessus de la moyenne générale, ce n'est pas le cas pour les postes plus qualifiés, même en prenant les cadres en compte.

Le personnel d'**entretien et de contrôle** représente 11,4 % des salariés sans responsabilité hiérarchique. Les deux degrés de qualifications inférieurs (CFC et non qualifiés) en forment la quasi-totalité. Dans le secteur privé, des catégories professionnelles homogènes peuvent être dégagées :

- mécaniciens sur automobile (degré CFC) : 4 444 fr.;
- employés non qualifiés des transports aériens : 4 595 fr.;
- agents de sécurité : 4 363 fr.; en raison de la durée hebdomadaire de travail, la rémunération mensuelle effectivement touchée peut être sensiblement supérieure;
- employés non qualifiés des entreprises de nettoyage : 2 905 fr.;

Au sein du secteur public, les professions du domaine sont assez différentes : s'y trouvent notamment les policiers, ainsi que des ouvriers ayant des tâches d'entretien dans les faits, alors que leur formation les aurait poussés dans l'industrie à assurer des tâches de fabrication. Cette structure professionnelle explique que les salaires moyens sont d'un autre ordre de grandeur que ceux du secteur privé.

Parmi les **professionnels des transports** (6,9 % de l'ensemble des non-cadres; principalement des chauffeurs), les postes non qualifiés sont largement majoritaires (80,3 %). L'écart de salaire moyen entre les postes de degré CFC et les non qualifiés est faible dans le secteur privé, ce qui laisse entendre que les activités se ressemblent beaucoup. Ce personnel se trouve principalement dans le commerce (gros et détail) et les branches correspondantes (transports routiers, expédition). Les salaires varient peu entre les branches, avec la nuance que le commerce de gros paye plus que la moyenne les postes de niveau CFC alors que c'est l'inverse dans le commerce de détail. La concentration est forte : 76,1 % entre 3 000 et 5 000 fr. En raison de la durée hebdomadaire de travail, le salaire réellement touché peut être sensiblement supérieur au salaire standardisé.

Dans le secteur public, les principaux employeurs sont, logiquement, les Transports publics genevois (TPG) et les PTT. Les tranches salariales les plus étoffées sont celles qui s'étagent entre 4 000 et 6 000 fr. (83,9 %).

Le **personnel de vente** regroupe 7,5 % des salariés sans responsabilité hiérarchique; la plupart (94,0 %) dans les deux degrés de qualifications inférieurs et pratiquement tous dans le secteur privé. La branche spécifique (commerce de détail) en occupe les trois quarts environ. Comme déjà exposé,

les salaires moyens du domaine sont sensiblement inférieurs à ceux de l'ensemble des salariés : 52,0 % des salaires sont compris entre 3 000 et 4 000 fr.; 8,8 % sont au-dessus de 5 000 fr. Si les vendeurs de sexe masculin semblent parvenir à valoriser leur expérience avec le temps, c'est à peine le cas pour les vendeuses.

Le personnel **informatique** constitue un groupe restreint (2,2 % de l'ensemble des non-cadres), réparti dans toutes les branches économiques. Les salaires moyens y sont généralement supérieurs à ceux de l'ensemble des salariés, en particulier pour les deux degrés de qualifications inférieurs.

Le domaine de la **fabrication et de la construction** regroupe 15,3 % des salariés sans responsabilité hiérarchique, dont 42,8 % à un poste non qualifié et 54,3 % occupant un poste de degré CFC. La part du secteur public y est marginale. Les femmes sont pratiquement absentes du bâtiment, mais on en trouve 26,9 % dans l'industrie. Les salariés du gros oeuvre sont sensiblement plus jeunes que ceux du second oeuvre; ceux de l'industrie sont les plus âgés de ce domaine. Dans les postes de degré CFC, les ouvriers de la construction électrique et électronique (4 943 fr.), des arts graphiques (5 233 fr.) et de l'horlogerie-bijouterie (5 302 fr.) sont mieux payés que la moyenne du domaine (4 441 fr.); plusieurs branches se trouvent en position centrale : industrie du bois (4 402 fr.), métallurgie (4 424 fr.), second oeuvre du bâtiment (4 550 fr.), construction de machines (4 597 fr.); les ouvriers de la construction (gros oeuvre; 4 070 fr.) se trouvent au-dessous de la moyenne.

Dans la bâtiment, l'écart est relativement faible entre les postes de degré CFC et les non qualifiés (respectivement : 4 070 fr. et 3 738 fr. dans le gros oeuvre; 4 550 fr. et 4 366 fr. dans le second oeuvre), ce qui n'est pas le cas dans l'industrie (4 676 fr. contre 3 720 fr.).

Pour les postes non qualifiés, la concentration est forte (59,4 %) entre 3 000 et 4 000 fr.; pour les postes de degré CFC, la tranche "4 000-5 000 fr." est la plus étoffée (50,8 %). La durée hebdomadaire de travail est proche de 45 heures dans le gros oeuvre, de 42 heures dans le second oeuvre; elle est comprise entre 40 et 42 heures dans la plupart des industries. Le salaire réellement touché par les ouvriers du gros oeuvre est ainsi sensiblement supérieur au salaire standardisé indiqué (4 070 fr. à 40 heures représentent 4 579 fr. à 45 heures).

Le **personnel des soins médicaux** regroupe 4,5 % des salariés sans responsabilité hiérarchique, dont 57,7 % au degré secondaire supérieur et 10,7 % de hautes qualifications.

Dans le secteur privé, le personnel travaille dans des cabinets de médecin, de dentiste, de physiothérapeute, dans des laboratoires d'analyses, des permanences, mais aussi dans des maisons de retraite. Malheureusement, les cliniques privées ne sont pratiquement pas représentées dans l'échantillon. Les postes de degré secondaire supérieur (4 961 fr.) sont nettement moins bien rétribués que la moyenne générale de ce degré (6 457 fr.).

Dans le secteur public, le personnel médical travaille principalement dans les hôpitaux et son activité est ainsi très différente de celle de la catégorie examinée supra. Les salaires moyens suivent en conséquence : 6 377 fr. au degré secondaire supérieur (infirmiers) et 7 709 fr. pour les hautes qualifications (médecins, dont une large part de jeunes complétant leur formation).

Les **professionnels des soins corporels** (coiffure, soins esthétiques, ...) forment un groupe peu nombreux, à majorité dans des postes de degré CFC. Le salaire moyen (3 094 fr. au degré CFC pour les non-cadres) y est très inférieur à la moyenne générale correspondante (4 762 fr.) et 78,5 % des salaires sont compris entre 2 000 et 4 000 fr. Pour les coiffeurs et coiffeuses en particulier, le salaire moyen se fixe à 2 761 fr.

Les **enseignants** représentent 9,0 % des non-cadres et les universitaires y sont majoritaires. Ils sont généralement mieux payés que les autres salariés sans responsabilité hiérarchique de degré de qualifications équivalent, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Une grande diversité règne parmi les enseignants du secteur privé, comme parmi leurs employeurs : grandes entreprises ayant leur centre de formation professionnelle, "écoles-clubs" bien connues sur la place, écoles dont le programme est comparable à celui du secteur public, écoles de secrétariat, de

langues, de musique, cours de macramé, de massage et de jardinage ... ce large éventail explique notamment que certains postes d'enseignants sont de degré CFC, même si les deux degrés de qualifications supérieurs l'emportent.

Dans le secteur public, le domaine est naturellement plus homogène. Les instituteurs sont placés dans le degré de qualifications secondaire supérieur, les professeurs dont le poste nécessite une licence universitaire dans les hautes qualifications, comme il se doit. Cette dernière catégorie comprend donc aussi les professeurs d'université, dont le salaire est certes largement supérieur à celui des professeurs de collège, mais qui ne peuvent ici être distingués de ceux-ci. Cette situation explique en grande partie l'écart entre enseignement public et privé (respectivement 8 511 fr. et 7 731 fr. pour les hautes qualifications), écart qui reste insignifiant pour les postes de degré secondaire supérieur (7 207 fr. dans le secteur public, 7 287 fr. dans le privé). La distribution des salaires est assez étalée, comme souvent dans les degrés de qualifications supérieurs : 71,4 % entre 6 000 et 9 000 fr. au degré de qualifications secondaire supérieur; 59,4 % entre 7 000 et 10 000 fr. pour les hautes qualifications.

Changement d'univers professionnel en passant aux **professions spécifiques de l'hôtellerie-restauration** (cuisiniers, serveurs, femmes de chambre, ...). Ce domaine réunit 6,1 % des salariés sans responsabilité hiérarchique, dont les trois quarts à des postes non qualifiés.

Dans le secteur privé, l'hôtellerie-restauration et les transports aériens sont les branches employeuses les plus importantes. Dans la première, les salaires moyens sont de 3 339 fr. pour le degré CFC et de 3 000 fr. pour les postes non qualifiés (il s'agit ici des non-cadres). L'écart est d'ailleurs faible entre ces deux degrés et la distribution des salaires est très concentrée. Rappelons que le salaire relevé ne comprend pas les pourboires éventuels. La durée hebdomadaire de travail dépassant souvent 40 heures par semaine, les salaires réellement touchés sont supérieurs aux salaires standardisés. Dans les transports aériens, les postes non qualifiés sont rémunérés en moyenne à hauteur 4 304 fr.; il s'agit ici essentiellement du personnel de catering.

Des salariés de ce domaine sont employés au sein du secteur public dans les hôpitaux et les maisons de retraite. Il s'agit de professions parfois à cheval entre les soins et le "service hôtelier". Pour les postes non qualifiés, le salaire moyen se fixe à 4 906 fr.

Peu de chiffres pertinents sont disponibles dans le domaine des **arts et des sports** en raison de la faiblesse des effectifs de salariés.

Le dernier domaine d'activité pris en compte constitue un reste ("**autres activités**"), après élimination des domaines définis plus précisément. En considérant la branche économique – et au bénéfice de l'expérience procurée par la phase de relevé des données –, on parvient à former des groupes professionnels significatifs (il s'agit ici de non-cadres) :

- horticulteurs et paysagistes occupant un poste non qualifié : 2 876 fr.;
- professionnels des arts graphiques de degré CFC : 5 468 fr.;
- professions spécifiques des transports aériens : 4 847 fr. pour le degré secondaire supérieur, 4 283 fr. pour le degré CFC et 4 263 fr. pour les postes non qualifiés, ces deux derniers degrés paraissant ainsi très proches;
- professions techniques des bureaux d'architectes et ingénieurs : 5 344 fr. au degré secondaire supérieur et 4 538 fr. au degré CFC.

Tableau 11

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon la position hiérarchique et le degré de qualifications requis par le poste, en octobre 1991

	Cadre supérieur	Cadre moyen	Cadre inférieur	Responsable supervision	Non-cadre	Ensemble
Salaire mensuel standardisé moyen						
Hautes qualifications	11 818	9 475	8 584	...	8 237	9 805
Degré secondaire supérieur	8 430	8 018	6 927	6 207	6 457	7 020
Degré CFC	6 528	5 918	6 093	5 523	4 762	5 020
Postes non qualifiés	4 955	4 237	4 120	4 126
Ensemble	10 616	7 960	6 568	5 599	4 947	5 674

Salaire mensuel standardisé moyen complété par les paiements spéciaux standardisés (2) moyens

Hautes qualifications	12 925	10 502	9 042	...	8 753	10 608
Degré secondaire supérieur	9 056	8 468	7 395	6 352	6 757	7 402
Degré CFC	6 938	6 133	6 374	5 745	4 932	5 219
Postes non qualifiés	5 028	4 479	4 257	4 264
Ensemble	11 558	8 497	6 921	5 814	5 150	5 972

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

(2) Paiements spéciaux bruts irréguliers, tels que répartitions de bénéfices, gratifications de fin d'année, ...; standardisés à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Tableau 12

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon la position hiérarchique et la taille de l'entreprise, en octobre 1991

Secteur privé

	Cadre supérieur	Cadre moyen	Cadre inférieur	Responsable supervision	Non-cadre	Ensemble
Moins de 10 salariés	8 963	6 496	5 448	4 958	4 220	5 174
10 - 49 salariés	10 718	7 151	5 852	5 107	4 508	5 391
50 - 99 salariés	11 076	7 880	6 301	5 488	4 656	5 433
100 salariés et plus	13 490	9 355	7 073	5 925	4 690	5 656
Ensemble	10 561	7 934	6 497	5 559	4 545	5 467

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

8. Impact de la position hiérarchique

Dans l'enquête pilote, la position hiérarchique est saisie selon les modalités suivantes :

Avec fonction d'encadrement (a des subordonnés)

- *Cadre supérieur* : définition de la politique (buts, stratégie, ...) de l'entreprise ou de l'un de ses départements.
- *Cadre moyen* : responsable de l'organisation et du commandement dans un secteur donné.
- *Cadre inférieur* : responsable de l'exécution d'un projet ou d'un mandat, participe à l'organisation et exerce un commandement.
- *Responsable de travaux d'exécution* : supervision et surveillance.

Sans fonction d'encadrement (n'a pas de subordonné)

- Personne n'ayant aucune fonction d'encadrement.

Il s'agit d'appréhender le mieux possible ce qu'apporte sur le plan salarial l'encadrement (commandement, animation, conduite des hommes, ...), indépendamment du niveau de complexité du travail, saisi à travers le degré de qualifications. Il existe de nombreuses fonctions nécessitant par exemple un diplôme universitaire, sans pour autant impliquer l'encadrement de collaborateurs, même si une influence fonctionnelle peut être exercée sur du personnel moins qualifié. Il a été considéré par exemple qu'un professeur n'est pas le supérieur hiérarchique de ses élèves ou étudiants ! Un médecin d'hôpital n'est pas forcément un cadre stricto sensu, même s'il est amené à donner des instructions aux infirmiers (il s'agit ici d'influence fonctionnelle, sinon, un même infirmier pourrait avoir plusieurs supérieurs hiérarchiques directs, ce qui est incohérent sur le plan organisationnel). Une certaine rigueur est ici cherchée, qui est aux antipodes de la conception selon laquelle un salarié un tant soit peu formé et autonome est considéré comme un cadre. Cette rigueur peut toutefois poser problème pour certains salariés très qualifiés et très haut placés dans l'organigramme de l'entreprise, mais qui dans les faits n'ont pas de personnel directement sous leurs ordres (fonctions d'état-major, par exemple). Il est alors préférable, compte tenu des objectifs de l'enquête, de les classer parmi les cadres.

Dans les faits, les entreprises ayant participé à l'enquête ont utilisé les modalités de façon souvent relativiste. Dans les grandes entreprises à hiérarchie complexe, les quatre niveaux de cadres ont été remplis par les diverses positions hiérarchiques de l'entreprise. Dans les petites entreprises, il n'était pas difficile de déterminer qui entrait dans la catégorie des cadres supérieurs, mais le classement des cadres intermédiaires pouvait être assez incertain.

Dans certaines branches, le mode d'organisation de la hiérarchie et les traditions y relatives ont sans doute conduit les entreprises répondantes à considérer comme cadres des salariés qualifiés et autonomes, occupant un poste à responsabilités, mais qui n'avaient pas dans tous les cas des collaborateurs directement sous leurs ordres. Dans ces branches (commerce de gros, courtage, banque, assurances, agences-conseils), la part de cadres est de fait très importante.

De plus, le souhait de distinguer le degré de qualifications requis par le poste de la situation hiérarchique sur le plan conceptuel ne doit pas occulter que les tâches des cadres, en dehors de la conduite du personnel, sont généralement plus complexes que celles des salariés sans responsabilité hiérarchique. Les données réunies montrent ainsi qu'une position élevée dans l'entreprise coïncide souvent avec un poste requérant des qualifications supérieures. Dans le secteur privé, il n'est pas exclu que les cadres aient été un peu trop "poussés" dans les degrés de qualifications supérieurs; dans le secteur public, la codification a été effectuée par le SCS pour l'Etat de Genève et plusieurs grands établissements de droit public (en collaboration d'ailleurs avec le Service d'évaluation des fonctions de l'Etat, pour les fonctions qu'il a définies).

Les responsabilités hiérarchiques étant d'abord le lot de la maturité, l'âge moyen des cadres est sensiblement supérieur à celui du personnel sans responsabilité hiérarchique. Les cadres supérieurs de hautes qualifications ont ainsi 47 ans en moyenne, tandis que les non-cadres de degré CFC, par exemple, sont âgés de 37 ans en moyenne.

Le tableau 11 (page 26) fournit les principaux chiffres sur ce sujet. Le lecteur attentif s'amusera de constater que les cadres inférieurs de degré CFC sont légèrement mieux payés que les cadres moyens du même degré ! Explication : la position de cadre inférieur de degré CFC domine en proportion dans des branches à hauts salaires moyens et cet effet de structure tire le chiffre en question vers le haut. La structuration des salaires des cadres paraît surtout *relative*, car profondément liée au niveau de salaire des collaborateurs du cadre en question ou de sa profession d'origine et toujours en rapport avec le degré de qualifications requis par le poste. Ainsi, un non-cadre très qualifié (8 237 fr.) gagne plus qu'un cadre moyen occupant un poste de degré CFC (5 918 fr.), et un cadre moyen dans le secteur bancaire (9 653 fr.) touche une rémunération nettement supérieure à celle d'un cadre moyen du commerce de détail (6 078 fr.). Les branches présentant des salaires moyens élevés pour les cadres sont les mêmes que celles qui paient à bonne hauteur leur personnel sans responsabilité hiérarchique (cf. tableau 13).

Tableau 13

Canton de Genève

Salaires mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon la position hiérarchique et l'activité économique, en octobre 1991
Secteur privé

	Cadre supérieur	Cadre moyen	Cadre inférieur	Responsable supervision	Non-cadre	Ensemble
Horticulture	3 034	3 173
Industrie, arts et métiers	8 970	7 000	6 352	5 509	4 608	5 155
Bâtiment et génie civil	10 613	6 382	5 600	5 069	4 195	4 768
Construction (gros oeuvre)	14 001	6 101	5 284	4 924	3 912	4 571
Aménagement et parachèvement	7 951	6 584	5 761	5 235	4 562	5 014
Commerce, hôtellerie, réparation	9 586	7 830	5 599	4 995	3 882	4 782
dont :						
Commerce de gros	11 415	10 494	6 905	6 340	4 620	6 336
Commerce de détail	7 855	6 078	5 081	4 554	3 668	4 153
Hôtellerie-restauration	6 124	4 734	3 783	3 652	3 184	3 512
Transports et communications	8 518	6 918	5 596	4 913	4 285	4 791
dont :						
Transport aérien	...	7 075	5 633	...	4 488	4 817
Banques, assurances, agences-conseils	11 928	8 752	7 279	6 228	5 072	6 428
dont :						
Banques et sociétés financières	14 005	9 658	7 597	6 545	5 260	6 955
Assurances	...	8 103	7 130	6 134	4 969	5 794
Agences-conseils	11 372	8 347	7 226	6 296	5 460	6 745
Autres services	10 425	7 877	6 323	5 820	5 316	6 001
dont :						
Oeuvres sociales	8 901	7 370	6 838	5 953	5 049	5 598
Défense d'intérêts	11 784	8 024	6 423	...	5 092	6 260
Ensemble	10 561	7 934	6 497	5 559	4 545	5 467

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

A l'échelon global, les grandes entreprises apparaissent comme rémunérant les cadres, en particulier, mieux que les petites (cf. tableau 12, page 26). La direction d'un département d'une grande entreprise peut vraisemblablement comporter des responsabilités supérieures à celles d'une petite entreprise toute entière. Les données ne permettent toutefois pas de conclure sur l'effet de la taille de l'entreprise à branche économique semblable.

A titre semi-anecdotique, on trouve un nombre surprenant de cadres supérieurs ayant un salaire en-deçà de 5 000 fr. Il s'agit en l'occurrence de personnes travaillant dans une petite entreprise, peut-être encore en phase de démarrage, dont le statut réel balance entre celui de salarié et celui de propriétaire ou actionnaire de l'entreprise, et qui tirent probablement de celle-ci des revenus en nature (logement dans les locaux de l'entreprise, voiture de l'entreprise, ...). Leur "salaire" peut ainsi donner une image assez faussée de leur niveau de vie. L'autre bout de l'échelle salariale des cadres supérieurs est, elle, moins étoffée que dans la réalité : certaines succursales genevoises de grandes sociétés suisses n'ont pas pu fournir les salaires de la direction régionale car celle-ci était rémunérée directement par le siège; les grandes entreprises étant priées de répondre pour un salarié sur six, les hauts cadres pouvaient ne pas figurer parmi ce sixième d'heureux élus; l'argent est un sujet indéniablement chargé sur le plan émotionnel et les tabous ne sont pas loin ... Au bout du compte, la moyenne de 10 561 fr. pour les cadres supérieurs du secteur privé (salaire de base, sans les répartitions de bénéfices) est vraisemblablement une sous-estimation. Les hauts cadres constituant une catégorie aussi prestigieuse que peu nombreuse, l'image de la structure des salaires dans l'économie genevoise fournie par les résultats de l'enquête n'est pas fondamentalement altérée par cette situation. De plus la rémunération des cadres du secteur privé est souvent composée d'un salaire de base et de paiements spéciaux dépendant de la marche des affaires. Les chiffres précités ne comprennent que le salaire de base. Les paiements spéciaux, qui peuvent être non négligeables, pour le moins, sont exposés au chapitre 12.

Tableau 14

Canton de Genève

Répartition des salariés et proportion de cadres, en %, selon le degré de qualifications requis par le poste et le secteur institutionnel, en octobre 1991

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Répartition selon le degré de qualifications					
Secteur privé	8,3	20,2	44,3	27,2	100,0
Secteur public	22,5	22,9	27,4	27,2	100,0
Administration et régies fédérales	1,3	5,0	13,6	80,1	100,0
Administrations cantonale et communale	36,2	23,2	31,5	9,1	100,0
Etablissements, fondations et autres institutions de droit public	11,5	30,0	27,3	31,2	100,0
Ensemble	11,2	20,8	40,8	27,2	100,0
Proportion de cadres					
Secteur privé	87,1	62,2	26,1	2,4	32,0
Secteur public	17,1	18,3	21,6	0,6	14,1
Administration et régies fédérales	0,0	14,5
Administrations cantonale et communale	9,1	10,4	14,6	1,9	10,5
Etablissements, fondations et autres institutions de droit public	52,2	23,0	23,0	0,8	19,4
Ensemble	58,5	52,3	25,5	2,1	28,4

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Tableau 15

Canton de Genève

Salaires mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon l'âge, le degré de qualifications requis par le poste, le niveau de formation du salarié et le secteur institutionnel, en octobre 1991

	Age, en années; dont :				Ensemble
	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	
Degré de qualifications requis par le poste					
Hautes qualifications	6 191	8 654	10 384	11 418	9 805
Secteur privé	6 462	9 408	10 928	11 896	10 489
Secteur public	5 982	7 764	9 453	10 573	8 783
Qualifications de degré secondaire supérieur	5 350	6 788	7 645	7 966	7 020
Secteur privé	5 287	6 807	7 680	8 005	7 020
Secteur public	5 589	6 724	7 527	7 834	7 021
Qualifications de degré CFC	4 332	5 054	5 489	5 547	5 020
Secteur privé	4 272	4 934	5 328	5 339	4 874
Secteur public	4 951	5 826	6 273	6 519	5 944
Postes non qualifiés	3 765	4 115	4 402	4 409	4 126
Secteur privé	3 609	3 914	4 153	4 158	3 910
Secteur public	4 548	4 979	5 209	5 220	4 975
Niveau de formation du salarié					
Université, EPF	6 000	8 307	10 203	11 323	9 205
Secteur privé	6 012	8 769	10 813	11 986	9 549
Secteur public	5 979	7 710	9 439	10 554	8 737
Secondaire supérieur (ETS, ...)	5 447	6 636	7 767	7 904	6 995
Secteur privé	5 132	6 420	7 942	7 938	6 840
Secteur public	5 758	6 786	7 640	7 885	7 108
Maîtrise	4 893	6 678	7 977	9 127	7 273
Secteur privé	4 887	6 682	8 003	9 206	7 292
Secteur public	7 135	...	6 521
Maturité, diplôme ESC, ...	4 768	5 936	6 810	7 129	6 080
Secteur privé	4 753	5 891	6 847	7 114	6 019
Secteur public	4 868	6 121	6 696	7 172	6 322
CFC (apprentissage)	4 274	5 281	5 838	6 056	5 257
Secteur privé	4 207	5 206	5 788	5 989	5 172
Secteur public	4 837	5 712	6 105	6 385	5 774
Formation en entreprise	4 010	4 489	4 777	4 834	4 510
Secteur privé	3 862	4 377	4 659	4 669	4 383
Secteur public	4 514	5 053	5 326	5 430	5 016
Sans formation	3 255	3 664	4 062	4 081	3 732
Secteur privé	3 194	3 538	3 898	3 900	3 595
Secteur public	4 312	4 681	4 969	5 057	4 812
Autre formation	4 520	5 700	7 235	6 882	6 132
Secteur privé	4 500	5 733	7 384	7 108	6 200
Secteur public	...	5 056	5 273	5 074	5 157
Ensemble	4 366	5 547	6 394	6 458	5 674
Secteur privé	4 238	5 357	6 219	6 239	5 467
Secteur public	5 074	6 269	6 968	7 166	6 478

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

9. Les salaires du secteur public

Le secteur institutionnel est déterminé par la nature juridique (tirée du REG). Le secteur public est segmenté ici en trois groupes :

- l'administration et les régies fédérales; cet ensemble est dominé numériquement par les PTT; les Douanes et les CFF n'ont pas été en mesure de répondre, mais des données ont été recueillies pour divers services de l'administration fédérale;
- les administrations cantonale et communales;
- les établissements, fondations et autres institutions de droit public; cette catégorie regroupe notamment les Transports publics genevois (TPG), les Services industriels (SIG) et les établissements publics médicaux (EPM).

De manière générale, le secteur public comprend beaucoup de postes à hautes qualifications, au détriment des postes de degré CFC, par rapport au secteur privé. L'encadrement y est aussi nettement plus restreint en valeur relative (voir tableau 14, page 29).

Dans l'administration et les régies fédérales, où prédominent à Genève les PTT, c'est la part des postes non qualifiés qui est la plus forte. Dans plusieurs professions spécifiques des PTT, le personnel est formé par la régie et cette formation n'est pas attestée par un CFC reconnu par l'OFIAMT. Ce personnel est donc classé ici dans les postes non qualifiés. Il est toutefois relativement autonome puisque l'encadrement est assumé par 14,5 % des salariés, contre 32,0 % dans le secteur privé.

Les administrations cantonale et communales occupent une part record de personnel hautement qualifié, ce qui est dû à l'enseignement public. Pour cette raison aussi, le taux d'encadrement y est particulièrement bas. Enseignement mis à part, il n'en reste pas moins que la proportion de cadres est plus faible dans ces administrations (21,3 %) que dans la plupart des branches économiques du secteur privé (commerce de gros, courtage, banque, assurances, agences-conseils, en particulier). Il s'agit sans doute pour ces dernières, de modes d'organisation hiérarchique particuliers, plus "cylindriques" (beaucoup de cadres et de personnel très qualifié, états-majors très étoffés) que "pyramidaux", dans lesquels certaines fonctions sont considérées traditionnellement comme des postes de cadres, sur la base des qualifications requises et des responsabilités, sans qu'il y ait forcément encadrement direct de collaborateurs.

Quant aux établissements, fondations et autres institutions de droit public, la structure de leur personnel reflète surtout celle des trois principaux (TPG, SIG, EPM). Dans les transports, la part des postes non qualifiés (chauffeurs) est forte; dans la santé, les postes de degré secondaire supérieur (infirmiers) sont nombreux, ainsi que les postes hautement qualifiés (médecins). Le taux d'encadrement est comparable à celui des administrations cantonale et communales prises sans l'enseignement.

Les principaux chiffres relatifs aux salaires figurent dans le tableau 15 (qui ne tient toutefois pas compte de l'ancienneté, pour des raisons de concision).

Afin de tenir compte de l'ancienneté, qui est généralement supérieure chez les fonctionnaires, **les salaires ont été examinés à âge et ancienneté équivalents, selon le niveau de formation :**

- pour les salariés sans formation, le secteur public est nettement plus généreux que le secteur privé, les salaires moyens étant respectivement de 4 812 fr. contre 3 595 fr;
- pour les salariés formés en entreprise, l'écart reste en faveur du secteur public, mais il est moins marqué que pour la catégorie précitée;
- pour les titulaires de CFC, avantage au secteur public, mais les écarts deviennent faibles, à ancienneté correspondante, pour les salariés d'âge mûr professionnellement fidèles;

- pour les titulaires de maturité, le secteur privé prend l'avantage pour les salariés d'âge mûr et, surtout, pour ceux dont l'ancienneté dépasse dix ans; le secteur public n'avantage ici que les jeunes;
- pour les titulaires de diplôme de degré secondaire supérieur, il faut garder à l'esprit que ceux du secteur public sont d'abord infirmiers, instituteurs, éducateurs et assistants sociaux, alors que ceux du secteur privé sont essentiellement ingénieurs ETS; cela dit, le secteur privé prend l'avantage pour les salariés d'âge mûr (40 ans et plus), alors que c'est l'inverse pour les plus jeunes (20-29 ans);
- quant aux universitaires, seuls les très jeunes peuvent espérer dans le secteur public un salaire équivalent à ceux offerts dans le secteur privé; passée la jeunesse, les écarts sont très affirmés en faveur du secteur privé.

L'examen des chiffres sous l'angle du degré de qualifications requis par le poste, moins précis que selon la formation du salarié, mène globalement aux mêmes conclusions. Pour les postes de degré CFC, l'écart est cependant plus en faveur du secteur public car les postes de ce degré y sont plus souvent occupés par des personnes ayant effectivement un CFC.

Tableau 16

Canton de Genève

Salaires mensuels standardisés (1) moyen, en francs, selon le secteur institutionnel, le degré de qualifications requis par le poste et le niveau de formation du salarié, en octobre 1991

	Secteur privé	Secteur public				Ensemble	Ensemble
		Administration et régies fédérales	Administrations cantonales et communales	Etablissements, fondations et autres instit.	Ensemble		
Degré de qualifications requis par le poste							
Hautes qualifications	10 489	9 601	8 677	9 241	8 783	9 805	
Degré secondaire supérieur	7 020	7 832	7 281	6 666	7 021	7 020	
Degré CFC	4 874	6 663	5 861	5 933	5 944	5 020	
Postes non qualifiés	3 910	4 927	4 765	5 118	4 975	4 126	
Niveau de formation du salarié							
Université, EPF	9 549	[7 560]	8 682	9 115	8 737	9 205	
Secondaire supérieur (ETS, ...)	6 840	7 868	7 478	6 645	7 108	6 995	
Maîtrise	7 292	...	5 931	6 763	6 521	7 273	
Maturité, diplôme ESC, ...	6 019	...	6 231	6 537	6 322	6 080	
CFC (apprentissage)	5 172	6 128	5 642	5 827	5 774	5 257	
Formation en entreprise	4 383	4 960	4 881	5 343	5 016	4 510	
Sans formation	3 595	5 164	4 449	4 840	4 812	3 732	
Autre formation	6 200	5 056	5 157	6 132	
Ensemble	5 467	5 369	6 871	6 278	6 478	5 674	

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Il faut se rappeler que la structure professionnelle du secteur public est très différente de celle du secteur privé (cf. chapitre 7, partie consacrée aux domaines d'activité). Les professions à salaires très inférieurs à la moyenne (vente, domaine de l'hôtellerie et restauration, coiffure ...) ne sont pas ou peu représentées dans le secteur public. D'autres professions sont spécifiques au secteur public ou celui-ci est l'employeur dominant : policiers, magistrats du pouvoir judiciaire, enseignants, personnel soignant d'hôpital, par exemple. Les écarts entre secteurs privé et public participent ainsi - en partie du moins - de la même problématique que les écarts entre les branches économiques du secteur privé. Sans tenir compte ni de l'âge ni de l'ancienneté, le salaire moyen des postes à hautes qualifications du secteur public (8 783 fr.) est largement inférieur à celui que l'on enregistre dans la plupart des branches (cf. tableau 9, page 20). Pour les postes de degré secondaire supérieur, la moyenne du secteur public (7 021 fr.) est nettement en deçà des chiffres relevés dans le commerce de gros, le courtage, la banque, les assurances, les agences-conseils. Au degré CFC, les branches du secteur privé payant mieux ou autant que le secteur public deviennent moins nombreuses (chimie, courtage, banque, enseignement). Quant aux postes non qualifiés, seule la banque paye des salaires proches de ceux du secteur public.

Et à fonction comparable, quels sont les écarts entre les deux secteurs institutionnels ? Dans plusieurs domaines d'activité, la comparaison n'est pas possible car les métiers du secteur public sont très différents de ceux du secteur privé :

- dans les professions de l'administration et de la gestion : trop hétérogènes;
- dans le domaine de l'entretien et de la sécurité : les salaires des agents de police et des ouvriers assurant des travaux de maintenance ne sont pas comparables à ceux du personnel d'entretien et de surveillance du secteur privé;
- dans les professions des transports et de l'expédition : les chauffeurs des TPG et des PTT travaillent sans doute dans des conditions assez différentes de celles qui règnent dans le secteur privé;
- pour les professions médicales : les données recueillies pour le secteur privé ne concernent que des pratiques ambulatoires, alors que le secteur public regroupe les hôpitaux;
- dans le domaine de l'hôtellerie-restauration : le personnel du secteur public travaille dans les EPM, il est parfois à cheval entre la restauration et les soins aux malades et personnes âgées (aides hospitaliers, par exemple);
- le secteur public n'occupe pas - ou très peu - de vendeurs, de coiffeurs, de chercheurs (ceux de l'université sont classés parmi les enseignants), d'ouvriers d'usine ou de chantier, ...

Les comparaisons sont par contre possibles :

- pour les informaticiens : à âge égal, les salaires du secteur privé l'emportent pour les trois degrés de qualifications supérieurs et il y a quasi-égalité pour les postes non qualifiés;
- pour les enseignants : salaires équivalents pour les postes de degré secondaire supérieur; l'écart en faveur du secteur public pour les hautes qualifications s'explique principalement par la prise en compte des professeurs d'université, qui n'ont pratiquement pas d'équivalent dans le secteur privé.

En ce qui concerne les cadres, les écarts sont du même type. A titre d'illustration, les cadres supérieurs et moyens de hautes qualifications se retrouvent à un niveau de salaire de base qui correspond à peu près aux entreprises de 10-49 salariés, soit très au-dessous des grandes entreprises. Pour les cadres moyens et inférieurs occupant un poste de degré secondaire supérieur, les salaires moyens sont proches de ceux des entreprises de 50-99 emplois.

Ajoutons encore que l'échelle des traitements de l'Etat, qui s'applique aussi à une grande partie des établissements de droit public, a été indexée en juillet 1991 (+ 3,35 %). Celle des PTT a aussi été indexée en juillet 1991. Une comparaison rigoureuse devrait ainsi tenir compte de ce phénomène : 5 000 fr. au premier semestre correspondent ainsi à 5 167,50 fr. au second et le salaire mensuel moyen de l'année se fixe à 5 083,75 fr. Par ailleurs, l'ancienneté des fonctionnaires est supérieure à celle des salariés du secteur privé à âge égal et leurs échelles de traitement la valorise beaucoup. Une année

d'ancienneté peut représenter quelque 2 % du salaire. Cette situation contribue à tirer vers le haut les salaires moyens des employés de la fonction publique, même d'âge équivalent. L'ancienneté supérieure des fonctionnaires est imputable en partie à la position d'employeur dominant des collectivités publiques pour plusieurs professions.

Au bout du compte, les résultats de l'enquête confirment ce que les milieux concernés savaient déjà : les échelles salariales du secteur public sont plus ramassées ("égalitaires") que celles du secteur privé; elles privilégient les fonctions subalternes, mais sont défavorables pour le personnel très qualifié et les cadres. Elles traduisent ainsi une volonté politique dont l'exposé se retrouve dans les débats parlementaires.

Tableau 17

Canton de Genève

Répartition des salariés et proportion de cadres, en %, selon le degré de qualifications requis par le poste, le secteur institutionnel et le sexe, en octobre 1991

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Répartition selon le degré de qualifications					
Secteur privé	8,3	20,2	44,3	27,2	100,0
Hommes	11,5	22,3	42,4	23,8	100,0
Femmes	3,6	17,0	46,9	32,5	100,0
Secteur public	22,5	22,9	27,4	27,2	100,0
Hommes	27,7	14,8	30,2	27,3	100,0
Femmes	17,2	31,3	24,5	27,0	100,0
Ensemble	11,2	20,8	40,8	27,2	100,0
Hommes	14,3	21,0	40,3	24,4	100,0
Femmes	6,8	20,4	41,6	31,2	100,0
Proportion de cadres					
Secteur privé	87,1	62,2	26,1	2,4	32,0
Hommes	91,9	69,0	29,8	3,2	39,3
Femmes	64,0	48,6	21,0	1,6	20,9
Secteur public	17,1	18,3	21,6	0,6	14,1
Hommes	21,7	40,3	32,2	1,0	22,0
Femmes	9,5	7,5	7,9	0,2	6,0
Ensemble	58,5	52,3	25,5	2,1	28,4
Hommes	67,8	65,4	30,1	2,7	36,3
Femmes	31,4	33,5	19,2	1,3	17,4

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

10. Salaires au masculin et au féminin

Les disparités salariales entre femmes et hommes tiennent une large place dans le débat autour de la situation de la femme. Depuis 1981, le principe de l'égalité des salaires est ancré dans la Constitution fédérale. Selon l'article 4, 2^e alinéa, de la Constitution, les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour un travail non seulement égal, mais encore de valeur égale. Il y a donc *discrimination salariale au sens strict* du terme si une femme et un homme exerçant dans la même entreprise un travail de valeur égale ne sont pas rémunérés au même taux de salaire. En élargissant le champ de comparaison au travail de valeur égale, on s'autorise donc la comparaison entre des activités de nature différente, ce qui ne va pas sans poser de grands problèmes d'évaluation. Divers facteurs sont admis comme permettant des comparaisons :

- formations scolaire et professionnelle;
- expérience professionnelle et connaissances importantes dans le domaine professionnel;
- responsabilités fonctionnelles et hiérarchiques;
- sollicitations physiques (force, habileté, ...) et psychiques (attention, adaptation, relations, ...);
- exposition à des inconvénients de service particuliers (bruit, pollution, risque d'accident, ...).

Cet élargissement à la notion de travail de valeur égale vise à pallier la possible sous-évaluation de professions spécifiquement féminines. Dans celles-ci, la comparaison "à travail égal" ne pourrait pas être effectuée faute de la présence de l'un des sexes.

Le tableau 17 rappelle une situation bien connue par ailleurs : au sein de l'ensemble des salariés, les femmes occupent plus fréquemment que les hommes des postes peu qualifiés et situés au bas de la hiérarchie. Cette situation traduit la persistance de la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes et le fait que l'éventail des professions offertes aux femmes est relativement restreint, que ce soit dans le monde du travail réel ou dans l'image que les intéressées s'en font. Même si les jeunes femmes sont mieux formées que leurs aînées et si l'accès aux postes de cadres leur est maintenant plus facile, la structure de l'ensemble des salariés est cependant affectée d'une grande inertie en raison de la présence d'une proportion importante de personnes d'âge mûr. Les choses ne peuvent donc bouger qu'à un "rythme démographique", c'est-à-dire lentement ! La place des femmes dans la société ayant été décrite très largement, dans de nombreux ouvrages, nous ferons ici l'économie de ne pas la commenter plus avant pour nous concentrer sur l'apport des résultats de l'enquête pilote. Ceux-ci n'ont pas pour objectif de déceler la discrimination salariale au sens strict : d'une part, les catégories utilisées restent souvent trop globales pour ce faire; d'autre part, il est hors de propos d'examiner les salaires au sein d'une entreprise en particulier. Les chiffres permettent de mettre en évidence des disparités – ou des égalités – de salaires moyens pour diverses catégories de salariés, mais toujours en respectant le secret statistique qui veut qu'un salaire moyen cité concerne plus d'une entreprise ou collectivité publique¹.

Sur le plan général, le salaire mensuel standardisé moyen se fixe à 6 098 fr. pour les hommes et 5 066 fr. pour les femmes, soit 17 % de moins. L'écart est déjà très inférieur à celui qui est cité pour l'ensemble du pays (30 % environ), ce qui tient vraisemblablement à la structure du canton en termes de branche économique et à la situation locale du marché du travail, ainsi qu'aux différences de couverture entre l'enquête nationale (enquête d'octobre sur les salaires et traitements effectuée par l'OFIAMT) et l'enquête pilote. On voit rapidement dans le tableau 18 (page 36) que l'écart est faible pour les deux degrés de qualifications inférieurs, mais marqué pour les deux degrés supérieurs.

Dès lors que l'on se restreint au personnel sans responsabilité hiérarchique, l'écart hommes/femmes, tous domaines confondus, se fixe à 4 % environ (5 030 fr. pour les hommes et 4 837 fr. pour les femmes). Il reste par contre notable pour les cadres : 8 047 fr. au masculin, 6 141 fr. au féminin, soit 24 % de moins.

1. Dans certains cas, une collectivité publique est tellement dominante en termes d'emplois que ses salaires constituent la grande majorité d'une catégorie particulière. Il a été convenu qu'un salaire moyen relatif à une catégorie au sein de laquelle une collectivité publique était dominante en termes d'emplois pouvait quand même être publié et que cela ne contrevenait pas au secret statistique.

Tableau 18

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, le secteur institutionnel et le sexe, en octobre 1991

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Salaire mensuel standardisé moyen					
Secteur privé	10 489	7 020	4 874	3 910	5 467
Hommes	11 104	7 540	4 947	4 009	5 946
Femmes	7 909	5 994	4 768	3 802	4 723
Secteur public	8 783	7 021	5 944	4 975	6 478
Hommes	9 184	7 425	6 164	5 082	6 779
Femmes	8 110	6 822	5 661	4 862	6 156
Ensemble	9 805	7 020	5 020	4 126	5 674
Hommes	10 446	7 525	5 110	4 222	6 098
Femmes	8 029	6 296	4 894	4 021	5 066

Pourcentage d'écart entre les salaires moyens des femmes et ceux des hommes

Secteur privé	28,8	20,5	3,6	5,2	20,6
Secteur public	11,7	8,1	8,2	4,3	9,2
Ensemble	23,1	16,3	4,2	4,8	16,9

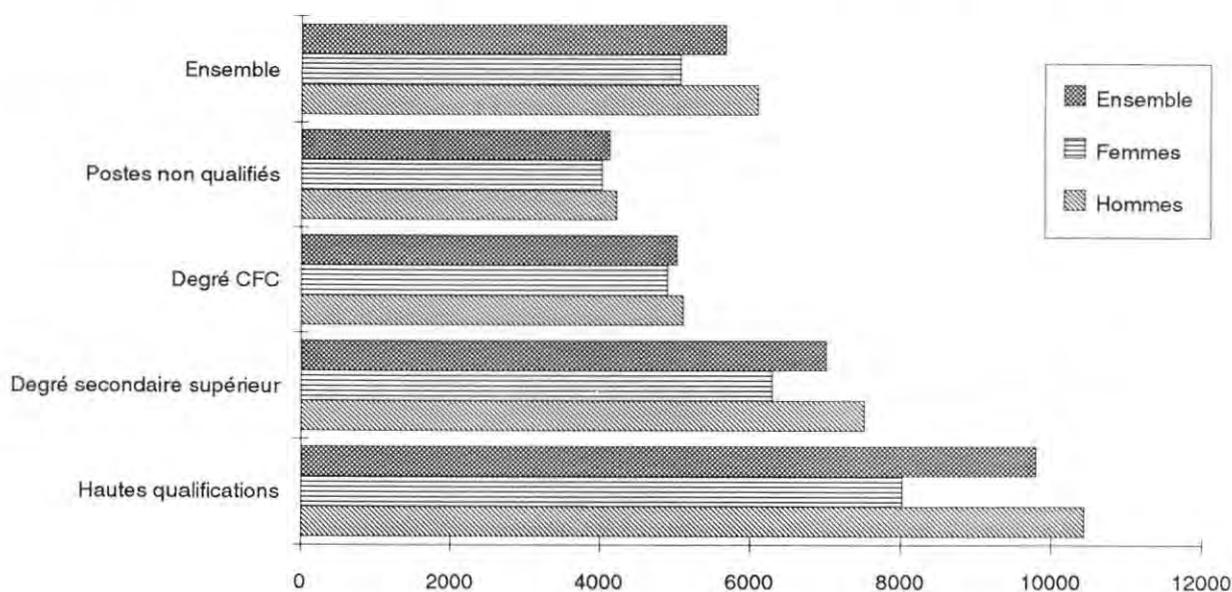
(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Graphique 6

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste et le sexe, en octobre 1991



Quant au salaire médian (cf. encadré page 9), il se monte à 5 200 fr. pour les hommes et 4 766 fr. pour les femmes, soit 8 % de moins. Les hauts salaires des cadres masculins tirent la moyenne vers le haut, gonflant ainsi l'écart relatif calculé sur la base des salaires moyens. En termes de médianes, les disparités générales paraissent déjà moins marquées.

L'analyse détaillée des chiffres par domaine d'activité, à âge équivalent, pour les *non-cadres*, montre les disparités et les égalités suivantes :

- Professions de l'administration et de la gestion : les disparités sont très faibles pour les deux degrés de qualifications inférieurs, dans le secteur privé comme dans le secteur public; elles sont plus sensibles pour les postes de degré secondaire supérieur, mais il y a égalité dans le secteur public pour les hautes qualifications. Les disparités existantes sont d'ailleurs plus fortes pour les salariés d'âge mûr que pour les jeunes, ce qui traduit notamment la moindre ancienneté des femmes.
- Professions de la recherche et du développement : le nombre d'observations n'est pas suffisant pour autoriser des comparaisons.
- Professions de l'entretien et de la sécurité : ce domaine est constitué de professions typiquement masculines (agents de sécurité, mécaniciens sur autos, ...) ou féminines (blanchisseuses, ...).
- Professions des transports et de l'expédition : ici aussi, des professions typiquement masculines (chauffeurs de camions) empêchent toute comparaison; les femmes de cette catégorie travaillent principalement à l'expédition. Dans le secteur public, les écarts sont malgré cela très faibles pour les salariés de moins de quarante ans.
- Vendeurs et vendeuses : les disparités sont assez marquées pour les deux degrés de qualifications concernés (CFC et non qualifiés). Les vendeurs de sexe masculin sont particulièrement présents dans le commerce de gros et les produits industriels (machines, chimie, pharmacie, ...), les alcools, les meubles, la hi-fi, les ordinateurs, ... Dans tous ces secteurs, les salaires moyens sont au-delà de ceux des grands-magasins, par exemple, où les femmes sont les plus nombreuses.
- Professions de l'informatique : il semble que des disparités importantes existent dans le secteur privé (les effectifs sont cependant assez faibles).
- Domaine de la fabrication et de la construction : les professions du bâtiment étant très masculinisées, les comparaisons ne peuvent porter que sur les ouvriers et ouvrières de l'industrie. Force est de constater que les écarts sont affirmés pour les postes non qualifiés (degré CFC : 4 699 fr. contre 4 368 fr.; postes non qualifiés : 4 253 fr. contre 3 322 fr.). Et cela se remarque dans toutes les branches de l'industrie offrant un nombre suffisant d'observations.
- Professions médicales : dans le secteur privé, le domaine est tellement féminisé que les effectifs suffisent à peine pour avancer que les femmes ne sont pas défavorisées par rapport à leurs collègues masculins. Dans le secteur public, il est possible d'affirmer que les disparités hommes/femmes n'existent pas.
- Dans les professions des soins corporels, les hommes ne sont pas suffisamment nombreux pour que les chiffres autorisent de conclure.
- Pour les enseignants du secteur privé, le nombre d'observations est faible; il semble que des disparités existent. Dans le secteur public, l'égalité est de mise, sauf pour les salariés de plus de quarante ans de hautes qualifications; il s'agit ici surtout d'une différence due à la faible part de femmes parmi les professeurs d'université, puisque l'échelle des traitements ne laisse aucune place à la discrimination salariale au sens strict.
- Dans les professions de l'hôtellerie-restauration, l'égalité règne pour les deux degrés de qualifications prédominants, dans le secteur privé comme dans le secteur public.
- Les artistes et sportifs ne sont pas assez représentés dans cette enquête pour que la question puisse être examinée.
- Dans le domaine "autres activités", qui regroupe des professions assez différentes, l'analyse n'est pas possible.

Tableau 19

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, le domaine d'activité et le sexe, en octobre 1991
Personnel sans responsabilité hiérarchique

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Administration, gestion	8 082	6 045	5 058	4 719	5 099
Hommes	9 083	6 368	5 193	4 835	5 384
Femmes	6 876	5 832	5 011	4 678	4 993
Recherche et développement	7 716	6 081	5 575	...	6 174
Hommes	7 918	6 361	5 663	...	6 382
Femmes	5 441
Entretien, surveillance	...	5 152	4 994	4 151	4 532
Hommes	...	5 170	5 009	4 397	4 744
Femmes	4 661	3 743	3 812
Transport	4 207	4 442	4 410
Hommes	4 215	4 475	4 434
Femmes	4 316	4 303
Vente	...	5 290	3 932	3 204	3 650
Hommes	...	5 852	4 304	3 569	4 218
Femmes	3 663	3 109	3 559
Informatique	8 370	6 236	5 545	5 091	5 774
Hommes	8 421	6 342	5 899	5 634	6 182
Femmes	...	5 767	4 940	4 695	5 044
Fabrication, construction	...	5 272	4 441	3 741	4 216
Hommes	...	5 237	4 460	3 946	4 350
Femmes	4 071	3 292	3 477
Soins médicaux	7 575	5 991	4 815	3 790	5 730
Hommes	7 703	6 054	4 802	...	6 163
Femmes	7 463	5 980	4 818	3 804	5 638
Soins corporels	3 094	...	3 010
Hommes	3 271
Femmes	2 998	...	2 889
Enseignement	8 415	7 227	5 471	...	7 583
Hommes	8 859	7 421	8 358
Femmes	7 809	7 160	5 486	...	7 015
Hôtellerie-restauration	3 630	3 750	3 751
Hommes	3 613	3 492	3 533
Femmes	3 662	3 927	3 935
Arts et sports	4 106
Autres activités	7 850	7 419	4 946	4 111	5 270
Hommes	7 915	8 417	5 064	3 865	5 592
Femmes	7 799	5 585	4 787	4 386	4 845
Ensemble	8 237	6 457	4 762	4 120	4 947
Hommes	8 645	6 767	4 736	4 211	5 030
Femmes	7 678	6 224	4 785	4 021	4 837

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

Résumons la situation pour le personnel sans responsabilité hiérarchique :

- Dans le secteur public, il y a égalité de fait dans les domaines suivants : soins médicaux, enseignement, hôtellerie-restauration; quelques disparités subsistent dans l'administration/gestion, qui est un domaine hétérogène, notamment dans les postes de degré supérieur. Deux domaines comportent trop de professions typiquement masculines pour que des comparaisons soient possibles (entretien et sécurité, transports). Les domaines restants ne sont pas suffisamment représentés dans le secteur public pour que la question soit abordée. Il faut ici préciser que les échelles de traitements de la fonction publique ne laissent pratiquement pas de place à la discrimination salariale au sens strict. Les disparités enregistrées sont donc imputables au fait que les femmes et les hommes ne se partagent pas également entre toutes les professions représentées, ainsi qu'aux différences d'âge et d'ancienneté.
- Dans le secteur privé, les disparités salariales sont inexistantes ou faibles dans l'administration/gestion (pour les deux degrés de qualifications inférieurs), les soins médicaux, l'hôtellerie-restauration. Elles sont visibles dans la vente, l'informatique et, surtout, la fabrication. Les professions sont trop spécifiquement masculines ou féminines dans l'entretien et la surveillance, les transports, les soins corporels pour permettre des comparaisons.

Tableau 20

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, le sexe et la position hiérarchique, en octobre 1991

Cadres

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Hommes					
Cadres supérieurs	12 179	8 756	7 097	...	11 055
Cadres moyens	9 702	8 460	6 324	...	8 411
Cadres inférieurs	8 772	7 205	6 293	5 252	6 820
Responsable de supervision	...	6 429	5 637	4 333	5 746
Ensemble	11 265	7 926	5 975	4 616	8 047
Femmes					
Cadres supérieurs	9 225	6 767	8 015
Cadres moyens	8 255	6 792	5 127	...	6 606
Cadres inférieurs	...	6 236	5 562	...	5 895
Responsable de supervision	...	5 730	5 299	4 057	5 295
Ensemble	8 688	6 455	5 353	4 059	6 141
Pourcentage d'écart entre les salaires moyens des femmes et ceux des hommes					
Cadres supérieurs	24,3	22,7	27,5
Cadres moyens	14,9	19,7	18,9	...	21,5
Cadres inférieurs	...	13,4	11,6	...	13,6
Responsable de supervision	...	10,9	6,0	6,4	7,8
Ensemble	22,9	18,6	10,4	12,1	23,7

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

En ce qui concerne les cadres, par contre, les disparités sont nettement plus affirmées que pour le personnel sans responsabilité hiérarchique. Non seulement les femmes se raréfient quand on monte dans la hiérarchie, mais, de plus, leurs salaires moyens sont à tous les échelons inférieurs à ceux des hommes (cf. tableau 20, page 39). Ces écarts sont moins marqués dans le secteur public, mais l'égalité n'y est toutefois pas atteinte. Le nombre d'observations pour les cadres féminins ne permet pas d'affiner l'analyse en tenant compte de nombreuses variables; les catégories de cadres sont vraisemblablement beaucoup plus hétérogènes que celles de non-cadres et les disparités observées tiennent sans doute moins à la discrimination salariale qu'au fait - banal - que les femmes occupent rarement les postes à haut salaire à l'heure actuelle.

En résumé, les résultats de l'enquête montrent que les écarts de salaire entre femmes et hommes tiennent d'abord au choix et à la formation professionnels, ensuite à l'accès aux postes de cadres (ceci découlant en partie de cela). Ils suggèrent ainsi que le combat pour l'égalité devrait se concentrer sur la formation et l'accès à un large éventail de métiers plutôt que de s'attacher d'abord à la discrimination salariale au sens strict ...

En marge des disparités hommes/femmes, on peut aussi s'interroger sur le taux de salaire en fonction du degré d'activité de la personne. Tous les salaires cités dans cette étude ont été standardisés à 40 heures par semaine, mais les données de base permettent de connaître le degré d'activité. D'autres enquêtes montrent que le temps partiel est surtout féminin et que certaines branches économiques occupent une part importante de personnes à temps partiel : commerce de détail, services personnels, enseignement, santé, oeuvres sociales, pour les principales. Le nombre d'observations n'est pas suffisant pour dire s'il existe des écarts salariaux toutes choses égales par ailleurs. Parmi les femmes sans responsabilité hiérarchique, la structure professionnelle des salariées à temps partiel - nombreuses dans l'enseignement et la santé - tend à tirer leurs salaires moyens vers le haut. En d'autres termes, le temps partiel est particulièrement fréquent dans des métiers à salaire relativement élevé par rapport à la moyenne générale. Parmi les hommes, les taux de salaires des personnes à temps partiel sont en-deçà de la moyenne. Le même type d'écart est enregistré pour les femmes cadres. Les cadres masculins à temps partiel ne sont pas assez nombreux pour conclure. De plus, la part de salariés à temps partiel est faible parmi les cadres; les postes à responsabilités sont d'ailleurs souvent considérés comme peu compatibles avec le temps partiel.

11. Salaires et état civil

Bien que le principe de l'égalité des salaires entre les états civils ne soit pas inscrit dans la Constitution au même titre que celui qui porte sur l'égalité entre les sexes, la question des disparités salariales entre personnes célibataires et mariées ne manque pas d'intérêt.

A âge équivalent, et en se penchant plus spécialement sur les personnes d'âge mûr, pour lesquelles le célibat est généralement définitif, les chiffres bruts montrent que le célibat masculin coïncide avec des salaires moyens inférieurs à ceux des hommes mariés, tandis que c'est l'inverse pour les femmes (par rapport aux femmes mariées). Le célibat profiterait-il donc, salarialement parlant, aux femmes et l'état conjugal aux hommes ? Et pourtant, un humoriste avait avancé que les hommes étaient faits pour être célibataires et les femmes pour être mariées, concluant ainsi que les difficultés relationnelles entre les sexes étaient inéluctables.

Quant aux salaires des personnes veuves et divorcées, il est difficile de dégager des tendances particulières. Ils sont généralement compris, pour les hommes comme pour les femmes, entre le salaire moyen des célibataires et celui des personnes mariées.

Mais que nous apporte une analyse plus détaillée des chiffres ? Tout d'abord, chez les hommes, la proportion de célibataires est plus basse parmi les cadres que parmi le personnel sans responsabilité hiérarchique; c'est l'inverse pour les femmes, cela à âge et degré de qualifications équivalents. La structure des salariés suggère donc que l'accès aux postes de cadres n'est pas indépendant de l'état civil.

Par domaine professionnel, la part de célibataires chez les hommes est importante dans la vente, l'hôtellerie-restauration, les transports, les soins médicaux et l'enseignement. Les trois premiers domaines cités sont connus pour leur niveau de rémunération assez bas. Pour les femmes, le célibat est relativement fréquent dans les soins médicaux, l'hôtellerie-restauration et la direction.

Les célibataires masculins ne sont pas moins fidèles à leur entreprise, à âge égal, que les hommes mariés. Parmi les femmes, la situation est différente, comme on peut s'y attendre : à partir de 40 ans, l'ancienneté des femmes célibataires est sensiblement supérieure à celle des femmes mariées, et égale à celle des hommes. L'éducation des enfants pèse vraisemblablement sur le parcours professionnel des femmes et les interruptions d'activité conditionnent ainsi l'ancienneté.

Les écarts célibataires/mariés parmi les hommes s'expliquent notamment par la structure professionnelle et la part de cadres. Pour les salariées, ces écarts sont imputables principalement à l'ancienneté, ainsi - comme pour les hommes - qu'à la structure professionnelle et la part de cadres. L'avantage salarial pris par les femmes célibataires sur les femmes mariées ne se concrétise nettement que pour celles d'âge mûr restées longtemps dans la même entreprise.

Ces différences dans les structures professionnelles des hommes et des femmes en rapport avec l'état civil résistent plus à l'analyse que les différences de structure hommes/femmes. Les pistes suivantes, la plupart tirées d'études sociologiques, peuvent être esquissées :

- Sur le plan pratique, certaines professions sont difficilement conciliables avec une vie de famille régulière en raison des contraintes horaires ou des déplacements; la forte part de célibataires dans les soins médicaux, l'hôtellerie-restauration et les transports en constitue des exemples.

Tableau 21

Canton de Genève

Salaire mensuel standardisé (1) moyen, en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste, le sexe et l'état civil, en octobre 1991
Quadragénaires

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Hommes de 40-49 ans					
Célibataires	10 382	7 130	5 469	4 614	6 255
Mariés	11 093	8 458	5 635	4 570	7 187
Veufs, divorcés	10 072	8 307	5 769	4 633	6 675
Ensemble	10 949	8 291	5 630	4 580	7 038
Femmes de 40-49 ans					
Célibataires	9 114	6 913	5 446	4 555	5 954
Mariées	8 285	6 640	5 282	4 134	5 387
Veuves, divorcées	9 046	6 388	5 261	4 421	5 423
Ensemble	8 540	6 648	5 313	4 240	5 497

(1) Salaire brut, avant déduction des cotisations sociales dont doit s'acquitter le salarié, incluant un douzième du treizième salaire éventuel, sans les allocations familiales, ni les paiements spéciaux irréguliers (répartitions de bénéfices, ...); standardisé à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

- Le taux de célibat des femmes est d'autant plus fort que leur position socio-professionnelle est élevée et c'est l'inverse pour les hommes. Les personnes ayant le plus de peine à trouver un partenaire sur le marché matrimonial sont les hommes non qualifiés et les femmes cadres hautement qualifiées. Jouent ici les phénomènes d'homogamie ou d'hypergamie : les femmes épousent soit un homme de leur milieu socio-professionnel soit un homme situé plus haut dans la hiérarchie sociale. Les économistes qui expliquent le mariage et la reproduction uniquement sur la base de critères économiques (maximisation des gains attendus du mariage, ...) ont développé des théories cohérentes – parfois d'une certaine crudité – sur ces questions.
- Les méthodes de gestion du personnel sont encore empreintes de paternalisme dans de nombreuses entreprises. Cela mène parfois à rémunérer "la personne plus que les prestations" et l'individualisation des salaires peut prendre en compte la situation familiale des intéressés; il y aurait dans certains cas des allocations familiales déguisées.
- En matière de recrutement ou de promotion, certains employeurs tiennent compte, explicitement ou implicitement, de l'état civil. Quel investissement en formation interne consentir à une femme dont on sait qu'elle a l'intention d'interrompre sa carrière pour élever ses futurs enfants ? Les représentations mentales de l'employeur jouent un rôle en la matière. Si les chiffres de l'enquête montrent que l'ancienneté des célibataires est égale à celle des hommes mariés, il n'est pas exclu que certains employeurs considèrent le célibat masculin comme un indicateur de plus grande mobilité, voire d'instabilité ...; de plus, le cadre est une figure paternelle sur le plan symbolique et un père "dans la vie" ferait mieux l'affaire ...; on n'est pas loin des préjugés, mais qui oserait prétendre que le recrutement et la promotion des collaborateurs ne se fondent que sur des bases purement rationnelles ? Selon une étude française, certaines entreprises préféreraient nettement aux postes de cadres des hommes mariés dont l'épouse ne travaille pas ou des femmes célibataires. Question de disponibilité ? ! Peut-être y a-t-il aussi une homogamie à l'engagement comme on l'observe au mariage : "j'engage qui me ressemble car j'anticipe que nous collaborerons mieux que si j'engage quelqu'un de très différent de moi ...".
- Même si le salaire de la femme mariée est nécessaire au ménage dans de nombreux foyers, la pression à gagner plus est peut-être moins forte que pour une femme célibataire qui doit seule subvenir à ses besoins. Celle-ci serait amenée à adopter sur le marché du travail une attitude plus accrocheuse.

12. Les paiements spéciaux

Les paiements spéciaux bruts versés en 1991 correspondent aux paiements irréguliers comme les gratifications spéciales de fin d'année, les primes pour propositions d'améliorations, les commissions irrégulières, les participations au bénéfice, etc., sans le 13^e (14^e et énième) salaire, sauf si celui-ci a un caractère de prime. Ne faisant pas partie des éléments de rémunération versés mensuellement, comme le salaire de base, ainsi que les indemnités éventuelles pour inconvénients de service et autres primes versées chaque mois, même si leur montant est variable, les paiements spéciaux ont dû être relevés sur une base annuelle.

Dans la partie du secteur public soumise à l'échelle des traitements de l'Etat, les paiements spéciaux sont constitués essentiellement par l'allocation de rattrapage et la prime de fidélité. L'allocation de rattrapage est – était – un montant versé en janvier et destiné à compenser le renchérissement intervenu entre deux indexations annuelles. En raison du rythme de la hausse des prix enregistré en 1990, l'allocation de rattrapage versée en janvier 1991 représentait 3,27 % du traitement de base versé en 1990, soit un montant non négligeable. En 1991, l'Etat est passé à une indexation semestrielle (indexation en juillet 1992 citée au chapitre 9) et l'allocation de rattrapage de janvier 1992 a été supprimée pour les classes de traitement moyennes et élevées. Dès 1993, elle sera supprimée pour tous, ainsi que l'indexation des traitements, comme chacun le sait à Genève. La prime de fidélité dépend de l'ancienneté; elle est versée en juin et chaque année d'ancienneté, à partir d'un certain stade, "vaut" 5 % du salaire mensuel, à concurrence de 100 %. Après vingt ans au sein de l'Etat ou de la collectivité publique concernée, le fonctionnaire touche ainsi un 13^e salaire. L'allocation de rattrapage et la prime de fidélité se fixent ainsi au prorata du traitement de base.

Dans le secteur privé, les paiements spéciaux dépendent principalement de la marche des affaires dans l'entreprise. Nuls les mauvaises années, ils peuvent être substantiels en période de haute conjoncture. Pour cette raison, on s'intéressera moins ici à leur niveau - variable - qu'à leur répartition. Les paiements spéciaux versés en fin d'année se rattachaient sans doute à la marche des affaires enregistrée en 1991, alors que ceux versés en début d'année se rapportaient à l'exercice 1990. L'analyse qui suit concerne le secteur privé.

Les paiements spéciaux manquent, par définition, pour les salariés n'ayant pas travaillé toute l'année au sein de l'entreprise (6,4 % des salariés). Ils sont nuls pour 67,3 % des salariés et 26,3 % touchent un montant à ce titre. Le pourcentage de ceux qui touchent quelque chose est plus élevé parmi les cadres (36,1 %). Le montant annuel moyen étalé sur l'ensemble des salariés ayant travaillé toute l'année dans l'entreprise se fixe à 2 233 fr.; si l'on ne prend en compte que ceux qui reçoivent des paiements spéciaux, la moyenne s'établit à 7 954 fr. Première observation : peu touchent quelque chose à ce titre, mais les montants reçus ne sont pas négligeables, en particulier pour les cadres et les hautes qualifications. La distribution de ces paiements spéciaux est très étalée, comme en témoignent les écarts entre paiements spéciaux moyens et médians. Ils dépassent 20 000 fr. pour 15,4 % des cadres occupant un poste à hautes qualifications. Pour beaucoup de cadres, il est vrai, la rémunération est constituée d'un salaire de base et d'une rémunération complémentaire dépendant de la marche des affaires de l'entreprise. C'est dans cette optique qu'il faut replacer les montants cités ici.

Dans l'industrie et les arts et métiers, 19 % des salariés touchent des paiements spéciaux; pour ceux-ci, le montant moyen se fixe à 3 751 fr. C'est dans la métallurgie que la distribution de paiements spéciaux semble la plus fréquente (plus de 40 % des salariés).

La construction (gros oeuvre) n'attribue que rarement des paiements spéciaux; ceux-ci sont par contre plus fréquents dans le second oeuvre (19 % des salariés, à hauteur de 5 024 fr. pour les salariés concernés).

Dans le commerce de gros, le versement touche un tiers des salariés et il est particulièrement élevée pour les cadres (17 681 fr. en moyenne). Les cadres du courtage sont encore mieux lotis (44 162 fr.). Le commerce de détail donne des paiements spéciaux à un quart des salariés et l'hôtellerie-restauration à 16 %; dans ces deux branches, le montant moyen est de l'ordre de 3 400 fr.

Dans la réparation, ce sont vraisemblablement les vendeurs de voitures qui touchent le plus de paiements spéciaux; ces derniers ne sont pas très fréquents dans la branche, mais le montant moyen n'est pas négligeable (plus de 9 000 fr.).

La rémunération additionnelle touche un tiers des salariés de l'expédition et des agences de voyages, à hauteur moyenne de 4 000 fr. environ.

La banque semble généreuse, en fréquence comme en montant touché : 60 % des salariés pour une somme moyenne de 14 298 fr.; les cadres se taillent la part du lion avec une moyenne de 24 000 fr. environ. Dans les assurances, la distribution est plus rare (17 %) et le montant moyen se fixe à 4 408 fr. Les agences-conseils donnent plus de 8 000 fr. en moyenne à un tiers de leurs salariés. Les cadres de hautes qualifications touchent des paiements spéciaux supérieurs à 30 000 fr.

Si l'on s'attache aux cadres de hautes qualifications touchant des paiements spéciaux, on arrive à des salaires mensuels moyens complétés supérieurs à 15 000 fr. dans le commerce de gros, le courtage et la banque, notamment.

Au premier regard, les paiements spéciaux apparaissent donc comme distribués dans une logique d'accumulation : ils touchent surtout les cadres et les salariés occupant un poste à hautes qualifications et sont particulièrement élevés dans les branches économiques payant déjà des salaires de base supérieurs à la moyenne. Leur détermination constitue cependant visiblement une marge de liberté pour l'employeur. En effet, le montant des paiements spéciaux ne dépend pratiquement ni de l'âge ni de l'ancienneté du salarié. On peut donc supposer qu'il est lié avant tout aux performances du salarié ou de l'équipe de travail, sans effet d'accumulation avec l'âge et l'ancienneté.

On pourrait aussi se demander si certaines entreprises ne choisissent pas délibérément un mode de rémunération faisant la part plus grande aux paiements spéciaux par rapport au salaire de base. Cette rémunération additionnelle obéirait alors plus à une logique de compensation qu'à une logique d'accumulation. En d'autres termes, le salaire de base serait relativement bas, mais compensé par des paiements spéciaux substantiels. Bien que l'interprétation des chiffres devienne ici assez délicate, il semble que ce modèle de rémunération existe dans le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et le second oeuvre du bâtiment. Dans les autres branches, il est fort possible que certaines entreprises aient adopté pareille politique de rémunération, mais cela ne transparaît pas des salaires agrégés. ■

Tableau 22

Canton de Genève

Paiements spéciaux bruts annuels standardisés (1), en francs, selon le degré de qualifications requis par le poste et la position hiérarchique, en octobre 1991
Secteur privé

	Hautes qualifications	Degré secondaire supérieur	Degré CFC	Postes non qualifiés	Ensemble
Pourcentage de salariés touchant un montant non nul à titre de paiements spéciaux					
Cadres	33,6	38,0	38,1	29,2	36,1
Non-cadres	17,0	26,2	20,2	25,3	21,9
Ensemble	30,9	33,8	24,9	25,4	26,3
Montant annuel moyen des paiements spéciaux, par rapport à l'ensemble des salariés de la catégorie					
Cadres	12 239	4 954	2 167	941	5 362
Non-cadres	1 035	1 454	804	688	776
Ensemble	10 511	3 663	1 172	695	2 233
Montant annuel moyen des paiements spéciaux, par rapport à l'ensemble des salariés qui touchent un montant					
Cadres	35 070	12 559	5 467	2 909	14 294
Non-cadres	5 782	5 152	3 628	2 513	3 280
Ensemble	32 639	10 300	4 361	2 526	7 954
Paiements spéciaux médians, pour les salariés qui touchent un montant à ce titre					
Cadres	16 000	6 510	3 409	2 824	5 476
Non-cadres	5 097	2 142	2 585	1 767	1 999
Ensemble	14 554	4 957	2 968	1 767	3 016

(1) Paiements spéciaux bruts irréguliers, tels que répartitions de bénéfices, gratifications de fin d'année, ...; standardisés à 40 h. par semaine.

Source : Enquête pilote sur les salaires; OFIAMT (Berne) & SCS (Genève)

**ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES
VERSÉS EN OCTOBRE 1991 DANS LE CANTON DE GENÈVE**

Office fédéral de l'industrie, des arts et
métiers et du travail (OFIAMT)
Monbijoustrasse 43
3003 Berne

Service cantonal de statistique (SCS)
Case postale 36
1211 Genève 6
Tél. 022 / 787 67 45 (information sur l'enquête)
Tél. 022 / 787 67 07 (réception du SCS)

┌

┐

Coller ici l'étiquette

d'adresse

du destinataire

└

┘

Veuillez retourner le questionnaire rempli **d'ici au 16 mars 1992**, au Service cantonal de statistique,
Case postale 36, 1211 Genève 6, au moyen de l'enveloppe-réponse annexée.

- Personne de l'entreprise à contacter pour d'éventuelles informations complémentaires :

Nom : Tél. :

Remarques :

Lieu et date : Signature :

Champ de l'enquête

L'enquête couvre tous les salariés - femmes et hommes -, y compris ceux qui sont engagés à temps partiel (sont à temps partiel les personnes dont la durée de travail, fixée par leur contrat, est inférieure à la durée normale de travail dans l'entreprise).

Ne sont pas couverts :

- le personnel intérimaire;
- les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail;
- les travailleurs à domicile;
- les salariés qui, en tant que bénéficiaires de rentes (CNA, AI, assurance militaire), touchent un salaire réduit par rapport à leur degré d'activité et par rapport à l'échelle des traitements (si leur repérage est impossible, les inclure);
- les apprentis et stagiaires;
- le personnel rémunéré uniquement à la commission.

Pour votre entreprise, compte tenu de la catégorie à laquelle elle appartient et du plan de sondage de l'enquête, **il convient de sélectionner un salarié sur six de la manière suivante** : 1°) trier la liste de votre personnel selon un critère de gestion courant (exemples : tri alphabétique selon le nom; tri numérique selon votre n° interne, le n° AVS); 2°) prendre un salarié sur six en suivant la liste (le 1^e, le 7^e, le 13^e, le 19^e, etc.); 3°) reporter pour chacun des salariés ainsi sélectionnés les données le caractérisant sur le questionnaire. Si toutes les informations relevées sont tirées par programme d'un fichier informatique, l'entreprise peut à sa convenance transmettre les données pour tous ses salariés (ce qui fait l'économie de la sélection d'un cas sur six).

Si le destinataire du questionnaire, tel que porté sur l'étiquette collée en haut à droite,

- est une *entreprise ayant son siège dans le canton de Genève*, il est prié de répondre pour l'ensemble de l'entreprise, y compris les établissements situés en dehors du canton (les salariés correspondants seront repérés au moyen du code postal porté en colonne 11);
- est une *succursale genevoise d'une entreprise ayant son siège en dehors du canton*, il est prié de répondre pour cette succursale et pour tous les établissements qui lui sont rattachés, y compris les établissements situés en dehors du canton;
- est un *établissement secondaire genevois d'une entreprise ayant son siège en dehors du canton*, il est prié de répondre pour cet établissement et, le cas échéant, ceux qui lui sont rattachés.

Si le code exact est difficile à trouver pour une rubrique, prière d'en faire la meilleure approximation possible.

A DURÉE HEBDOMADAIRE NORMALE DE TRAVAIL

La durée normale de travail se définit comme étant la durée de travail fixée dans les conventions collectives de travail. Lorsqu'elle n'est pas établie de la sorte, elle désigne le nombre d'heures au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages de l'entreprise.
[1h = 100 centièmes]

B IDENTIFIANT INTERNE DU SALARIÉ

Cette rubrique a pour seul but de permettre à l'entreprise d'identifier le salarié au cas où des renseignements complémentaires lui seraient demandés. Un code interne connu de l'entreprise seule est amplement suffisant.

C ANNÉES DE SERVICE (au 31 oct. 91)

Il s'agit des années de service pertinentes pour la détermination du salaire, notamment en cas d'échelle des traitements définie. Selon la pratique de l'entreprise, il peut s'agir des années passées dans le même holding, le même groupe d'entreprises, etc.

D CODE POSTAL DE L'ÉTABLISSEMENT

Ce code sert à repérer les salariés rattachés à un éventuel établissement situé en dehors du canton de Genève. Si tous les établissements de l'entreprise ou de la succursale interrogée sont situés dans le canton de Genève, inscrire simplement "1200". Pour les salariés travaillant sur des chantiers ou appelés à se déplacer en permanence, c'est l'établissement auquel ils sont rattachés qui compte.

E DOMAINE D'ACTIVITÉ

Il s'agit de l'activité exercée **effectivement** par la personne, **indépendamment** de son rattachement à un département de l'entreprise et de la branche économique de celle-ci. N'indiquer que l'**activité principale**.

- 10 *Direction* : définition des buts et de la stratégie globale, responsabilité de la politique de l'entreprise.
- 20 *Gestion et administration* : activités administratives et commerciales (hormis la vente au détail, portée en position 60) telles que comptabilité, secrétariat, gestion financière, gestion du personnel, logistique, tâches d'état-major, achat et vente de produits de base et d'équipement.
- 30 *Recherche et développement* : recherche fondamentale et appliquée, conception et développement.
- 40 *Entretien et contrôle* : travaux d'entretien, de maintenance, de réparation, de nettoyage, de surveillance et de contrôle.
- 50 *Transport* : transport de personnes et de marchandises, entreposage et expédition de marchandises.
- 60 *Vente* : vente au détail de biens de consommation.
- 70 *Informatique* : activités d'opérateur, de programmeur, d'analyste, d'ingénieur système; saisie de données.

Production de biens

- 81 Fabrication, transformation et montage de biens intermédiaires ou de produits finis; activités spécifiques de la construction (gros œuvre et parachèvement).

Autres prestations de services

- 82 Activités dans le domaine des soins médicaux et autres thérapies.

- 83 Activités dans le domaine des soins corporels (coiffeurs, esthéticiennes; pompes funèbres, ...).
- 84 Activités pédagogiques (enseignants, formateurs, éducateurs, ...).
- 85 Activités spécifiques de l'hôtellerie-restauration (cuisiniers, personnel de service, ...).
- 86 Activités culturelles et sportives (artistes, sportifs professionnels, ...).
- 87 Autres activités.

F FORMATION DU SALARIÉ

attestée par le certificat/diplôme correspondant. N'indiquer que le degré le plus élevé.

- 1 Sans formation.
- 2 Formation en entreprise non attestée par un certificat reconnu par l'OFIANT.
- 3 Apprentissage ou école attestée par un CFC (certificat fédéral de capacité).
- 4 Ecole menant à la maturité, Ecole supérieure de commerce, Ecole de culture générale, ...
- 5 Formation professionnelle supérieure attestée par une maîtrise ou un diplôme professionnel supérieur.
- 6 Ecole professionnelle supérieure (ETS, ESCEA, études sociales, école d'infirmiers, ...).
- 7 Université, haute école, EPF (Ecole polytechnique fédérale).
- 8 Autre formation.

G SITUATION PROFESSIONNELLE

Avec fonction d'encadrement (a des subordonnés)

- 1 *Cadre supérieur* : définition de la politique (buts, stratégie, ...) de l'entreprise ou de l'un de ses départements.
- 2 *Cadre moyen* : responsable de l'organisation et du commandement dans un secteur donné.
- 3 *Cadre inférieur* : responsable de l'exécution d'un projet ou d'un mandat, participe à l'organisation et exerce un commandement.
- 4 *Responsable de travaux d'exécution* : supervision et surveillance.

Sans fonction d'encadrement (n'a pas de subordonné)

- 5 Personne n'ayant aucune fonction d'encadrement.

Utilisation et protection des données

Les données relevées par cette enquête sont soumises au secret statistique. Elles seront traitées de façon strictement confidentielle et ne serviront qu'à des fins statistiques. Ne sera communiqué à un tiers aucun renseignement individuel collecté ou résultat permettant d'identifier ou de déduire des informations sur la situation individuelle des personnes et entreprises concernées.

De plus, les données relevées sont soumises à la loi cantonale genevoise sur la protection des informations traitées automatiquement par ordinateur (1981) et cette enquête est soumise aux directives en vigueur pour le traitement des données personnelles dans l'administration fédérale.

En cas de difficulté ...

pour remplir ce questionnaire, le Service cantonal de statistique vous renseigne volontiers :

- Tél. 022/787 67 45 (informations sur l'enquête)
- Tél. 022/787 67 07 (réception du SCS)

Spécifications pour la livraison des données sur support magnétique

Il est possible de livrer les données sur support magnétique. Elles peuvent être transmises, au choix, sur une disquette de 3½ pouces ou de 5¼ pouces, une cassette DAT de format DDS ou une bande magnétique classique destinée à un gros système. Les informations doivent être écrites en code ASCII (ASCII/ANSI pour gros système), ou en EBCDIC s'il s'agit d'une bande magnétique. Le support magnétique sera retourné au répondant après traitement (n'oubliez pas d'y indiquer vos coordonnées !). Le dessin d'enregistrement proposé figure dans la partie centrale du questionnaire : les positions des rubriques sont indiquées sous les cases ombrées.

H QUALIFICATIONS REQUISES PAR LE POSTE

Elles ne correspondent pas nécessairement à la formation du salarié (longue expérience, surqualification de la personne, ...) et elles sont indépendantes de la situation professionnelle (référéncée sous G).

- 1 Poste requérant une personne hautement qualifiée (généralement titulaire d'un diplôme de niveau université/EPF), comportant des responsabilités fonctionnelles importantes et un large degré d'autonomie.
- 2 Poste requérant une personne autonome et très qualifiée (généralement titulaire d'un diplôme de niveau secondaire/ETS/...).
- 3 Poste requérant une personne ayant des connaissances professionnelles (généralement de niveau apprentissage), travaillant sur la base de directives précises ou de procédures standardisées.
- 4 Poste caractérisé par des tâches simples et/ou répétitives.

I ACCORD SALARIAL

- 1 *Convention collective de travail*
Contractants : partenaires sociaux.
- 2 *Convention d'entreprise (ou de maison)*
Contractants : l'entreprise et un(des) syndicat(s) ou une commission du personnel.
- 3 *Statut de droit public, fonction publique*
- 4 *Contrat de travail individuel uniquement*
Contractants : l'entreprise et un salarié.

J FORME DE SALAIRE

- 1 *Salaire d'après le temps de travail* : la rétribution ne dépend que du nombre d'heures effectuées. Cette définition englobe les salaires mensuels, ainsi que les salaires "à la mission" (où l'accent est mis sur l'accomplissement des tâches du cahier des charges plus que sur le temps de travail).
- 2 *Salaire-prime* : en plus des heures rémunérées, les salariés reçoivent régulièrement des primes dépendant de critères tels que le chiffre d'affaires, la qualité des produits et le volume des rebuts.
- 3 *Salaire "à la pièce"* : la rémunération dépend des quantités produites.

K DEGRÉ D'ACTIVITÉ EN OCTOBRE 1991

Durée individuelle hebdomadaire de travail spécifiée par le contrat de travail, en % de la durée hebdomadaire normale de travail.

L HEURES PAYÉES

Nombre total d'heures **effectivement** payées en octobre, incluant les heures supplémentaires et les heures non ouvrées payées **intégralement** (comme les visites chez le

médecin, le service militaire, les vacances, les absences dues à une maladie ou à un accident).

On ne tient toutefois pas compte des heures dédommées par des indemnités de chômage partiel (réduction de l'horaire de travail).

Les heures supplémentaires sont à inscrire dans la colonne prévue à cet effet. Ce sont les heures effectuées en supplément au nombre d'heures correspondant à la durée individuelle mensuelle de travail. [1h = 100 centièmes]

M TRAVAIL EN EQUIPE, LE DIMANCHE, DE NUIT

S'applique à la durée de travail convenue dans le contrat de travail et non aux heures supplémentaires. Plusieurs modalités sont possibles.

- 1 *Travail en équipe* : activité débutant - à intervalles réguliers - à une heure différente.
- 2 *Travail le dimanche* : travail effectué entre 0 et 24 heures de ce jour.
- 3 *Travail de nuit* : travail effectué entre 20 heures et 6 heures.

N SALAIRE MENSUEL BRUT VERSÉ EN OCTOBRE 91

Il s'agit du salaire versé au mois d'octobre :

- **incluant** le 1/12 du 13^e (14^e et n-ième) salaire (pour autant que celui-ci soit conventionnel et **n'ait pas un caractère de prime**);
- **incluant** les prestations en nature qui apparaissent sur le bulletin de paie; on retient la valeur qu'elles représentent pour le salarié et non leur coût supporté par l'employeur;
- **incluant** les cotisations sociales dont doivent s'acquitter les salariés (AVS/AI/APG/AC/LPP/AANP) et, le cas échéant, l'impôt à la source retenu;
- **sans** les allocations familiales et les allocations pour enfants;
- **sans** les paiements spéciaux (paiements irréguliers comme les gratifications de Noël, les primes spéciales, les participations au bénéfice, etc.);
- **sans** la rétribution des heures supplémentaires;
- **sans** les dédommagements pour des vacances non prises;
- **sans** les frais de déplacement;
- **sans** les indemnités de chômage partiel (réduction de l'horaire de travail);
- **sans** la rétribution des heures non ouvrées qui ne sont pas payées intégralement.

O CONTRIBUTIONS SOCIALES OBLIGATOIRES D'OCTOBRE 1991

Il s'agit des cotisations sociales obligatoires **dont doivent s'acquitter les salariés** (AVS/AI/APG/AC/LPP/AANP), sans la part patronale.

P PAIEMENTS SPÉCIAUX BRUTS VERSÉS EN 1991

Les paiements spéciaux bruts pour l'année 1991 correspondent aux paiements irréguliers comme les gratifications de Noël, les primes pour propositions d'améliorations, les commissions irrégulières, les participations au bénéfice, etc., sans le 13^e (14^e et n-ième) salaire, sauf si celui-ci a un caractère de prime. **Ne relever ces paiements que pour les salariés qui ont travaillé durant toute l'année dans l'entreprise; inscrire 0 si le montant est nul. Pour ceux qui n'ont pas travaillé toute l'année dans l'entreprise, inscrire le code "-99".**

Collection «Aspects statistiques» : liste des cahiers parus

N° 1	Février	1977	Programme 1977-1981 des investissements publics à Genève
N° 2	Mars	1977	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er décembre 1976
N° 3	Mai	1977	RFE 1975; Le secteur public à Genève
N° 4	Mai	1977	Dépenses pour les travaux de construction à Genève en 1976 et 1977
N° 5	Juin	1977	Évolution de l'emploi à Genève depuis 1973
N° 6	Février	1978	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er décembre 1977
N° 7	Avril	1978	Dépenses pour les travaux de construction à Genève en 1977 et 1978
N° 8	Juin	1978	RFE 1975; Les emplois, évolution par branche
N° 9	Décembre	1978	Les Organisations internationales à Genève, 1977-1978
N° 10	Janvier	1979	Franc suisse et économie genevoise; Quelques considérations générales sur l'évolution du cours du franc suisse; Tourisme et hôtellerie
N° 11	Février	1979	Perspectives d'évolution de la population du canton
N° 12	Février	1979	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er décembre 1978
N° 13	Mai	1979	Dépenses pour les travaux de construction à Genève en 1978 et 1979
N° 14	Mars	1980	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er décembre 1979
N° 15	Mai	1980	Évolution de l'emploi à Genève
N° 16	Octobre	1980	RFE 1975; La dépendance économique des entreprises du canton
N° 17	Février	1981	Évolution des prix à la consommation; bilan 1980 et perspectives 1981
N° 18	Mars	1981	Les Organisations internationales à Genève, 1979-1980
N° 19	Mars	1981	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er décembre 1980
N° 20	Avril	1981	Commerce extérieur du canton : résultats par groupe de marchandises, 1972-1980
N° 21	Juin	1981	Évolution semestrielle des loyers; résultats de mai 1981
N° 22	Octobre	1981	RFP 1980; 1. Population et ménages
N° 23	Octobre	1981	RFA 1980; Recensement de l'agriculture et de l'horticulture
N° 24	Novembre	1981	Population active à Genève, 1980
N° 25	Décembre	1981	Les brevets originaires de Genève délivrés en Suisse, 1978-1980
N° 26	Février	1982	Évolution semestrielle des loyers; rétrospective et résultats de novembre 1981
N° 27	Février	1982	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er décembre 1981
N° 28	Février	1982	Évolution récente de la natalité à Genève
N° 29	Avril	1982	Évolution des prix à la consommation; bilan 1981 et perspectives 1982
N° 30	Octobre	1982	RFP 1980; 2. Structures de la population des communes
N° 31	Novembre	1982	Note sur l'évolution des divorces à Genève
N° 32	Décembre	1982	RFP 1980; 3. Structures de la population du canton
N° 33	Février	1983	Commerce extérieur du canton : emploi, nature, provenance et destination des marchandises, 1981
N° 34	Mars	1983	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er décembre 1982
N° 35	Mai	1983	RFP 1980; 4. Ménages : composition et taille
N° 36	Juin	1983	Les emplois à Genève en 1982; enquête de septembre 1982
N° 37	Juin	1983	Prix à la consommation et loyers; évolution 1982-1983
N° 38	Septembre	1983	RFP 1980; 5. Bâtiments et logements
N° 39	Décembre	1983	Les revenus distribués par branche économique à Genève; salaires moyens à Genève et en Suisse
N° 40	Avril	1984	Évolution de l'emploi dans l'industrie genevoise, 1966-1982
N° 41	Juillet	1984	Prix à la consommation et loyers; évolution 1983-1984
N° 42	Décembre	1984	RFP 1980; 6. Population active et mouvements pendulaires
N° 43	Mars	1985	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er juin 1984

N° 44	Mai	1985	RFP 1980; 7. Conditions d'habitation des ménages (1)
N° 45	Juillet	1985	RFP 1980; 8. « « « (2)
N° 46	Août	1985	RFP 1980; 9. « « « (3)
N° 47	Septembre	1985	Le mouvement de fonds des CCP à Genève, 1960-1984
N° 48	Octobre	1985	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er juin 1985
N° 49	Janvier	1986	Évolution de la population étrangère à Genève, 1981-1984
N° 50	Février	1986	Évolution de l'emploi à Genève
N° 51	Avril	1986	Commerce extérieur du canton : mode de transport (1972-1984), emploi et nature des marchandises (1982-1984)
N° 52	Juin	1986	RFP 1980; 10. Structure professionnelle de la population résidante active
N° 53	Novembre	1986	Le point sur les statistiques de l'énergie dans le canton de Genève
N° 54	Décembre	1986	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, au 1er juin 1986
N° 55	Février	1987	Économie genevoise : rétrospective 1986
N° 56	Juillet	1987	Prix à la consommation et loyers; évolution 1984-1986
N° 57	Septembre	1987	RFE 1985; 1. Les administrations publiques dans le canton
N° 58	Décembre	1987	Émigration des Suisses hors du canton de Genève, 1984-1986
N° 59	Février	1988	Économie genevoise : rétrospective 1987
N° 60	Septembre	1988	Évolution des prix à la consommation 1983-1987; comparaison Genève/Suisse
N° 61	Octobre	1988	RFE 1985; 2. Le recensement de l'agriculture à Genève (RFA)
N° 62	Novembre	1988	RFE 1985; 3. Évolution de l'emploi par branche économique 1975-1985
N° 63	Février	1989	La main-d'oeuvre frontalière dans le canton de Genève
N° 64	Février	1989	Économie genevoise : rétrospective 1988
N° 65	Février	1989	Logements inoccupés : résultats de l'enquête à Genève, aux 1er et 2e juin 1987 et 1988
N° 66	Mars	1989	RFE 1985; 4. Les entreprises établies à Genève
N° 67	Avril	1989	Variations et niveau des loyers en cas de changement de locataire
N° 68	Mai	1989	RFE 1985; 5. Évolution de l'emploi dans les communes genevoises 1975-82-85
N° 69	Juin	1989	RFE 1985; 6. Établissements et personnes occupées dans le canton de Genève
N° 70	Août	1989	Les banques à Genève
N° 71	Novembre	1989	Note sur l'évolution des conceptions hors mariage, à Genève et en Suisse
N° 72	Janvier	1990	Le secteur international à Genève, bilan 1989
N° 73	Février	1990	Économie genevoise : rétrospective 1989
N° 74	Mars	1990	RFE 1985; 7. Le commerce de détail à Genève
N° 75	Juin	1990	Évolution des prix à la consommation (bilan 1989)
N° 76	Septembre	1990	Perspectives de population pour le canton de Genève jusqu'en 2010
N° 77	Septembre	1990	RFE 1985; 8. Valeur de la production dans le canton de Genève;
N° 78	Septembre	1990	RFE 1985; 9. Le secteur de la santé à Genève
N° 79	Octobre	1990	Représentation cartographique de données statistiques
N° 80	Octobre	1990	L'émigration des Suisses hors du canton de Genève
N° 81	Décembre	1990	Mouvement des entreprises dans le canton de Genève 1986-1989
N° 82	Mars	1991	Économie genevoise : rétrospective 1990
N° 83	Mai	1991	RFE 1985; 10. La dépendance économique à Genève
N° 84	Mai	1991	L'acquisition de la nationalité suisse dans le canton de Genève
N° 85	Juin	1991	Évolution et niveau des loyers à Genève; situation à fin 1990
N° 86	Février	1992	Économie genevoise : rétrospective 1991 (à paraître)
N° 87	Janvier	1992	Bénéfice imposable des sociétés de capitaux à Genève Évolution des dépenses publiques du canton de Genève et de ses communes selon une optique fonctionnelle
N° 88	Octobre	1992	Transports et pendulaires à Genève : résultats de deux enquêtes
N° 89	Décembre	1992	Mélanges démographiques
N° 90	Décembre	1992	La structure des salaires à Genève en octobre 1991