



15
Fév. 2004

Communications statistiques

Les salaires dans le canton de Genève

Evolution entre 1991 et 2000

Données Générales

Analyses

Tableaux de bord



Edition	Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève
Responsable de la publication	Dominique Frei, Directeur
Rédaction	Jean-Marc Falter et Yves Flückiger, Observatoire universitaire de l'emploi, Laboratoire d'économie appliquée, Université de Genève
Collaboration	Didier Benetti, tél. + 41 (0)22 327 85 36
Réalisation	
Composition, mise en page, illustration graphique	Dominique Felsenheimer
Illustration de la couverture	Hermès Communication, Genève
Impression	Imprimerie Pfirter Frères SA, Genève
Prix	15 F
Tirage	1 100 exemplaires
©	OCSTAT, Genève 2004. Reproduction autorisée avec mention de la source
ISSN	1422-4585
Renseignements	
Centre de documentation	Du lundi au jeudi de 9h à 11h30 et de 14h à 17h, ou sur rendez-vous. Tél. +41 (0)22 327 85 00
Indice des prix à la consommation	Répondeur téléphonique : + 41 (0)22 327 85 55
Liste des publications	Voir dernières pages de couverture
Charte de la statistique publique de la Suisse	L'OCSTAT s'est engagé à respecter la charte dans la conduite de ses activités statistiques

Communications statistiques

Les salaires dans le canton de Genève

Evolution entre 1991 et 2000

Sommaire	Page
Introduction	3
1. Caractéristiques de la population salariée et principales évolutions entre 1991 et 2000	5
2. Evolution du salaire médian entre 1991 et 2000	13
3. Les inégalités de salaires et leur évolution entre 1991 et 2000	17

Introduction

Cette publication est le fruit de la comparaison des résultats de deux enquêtes statistiques. L'Office fédéral de la statistique (OFS) réalise une *enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse* (LSE) tous les deux ans depuis 1994. Dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes instituée par les accords bilatéraux et afin de suivre l'évolution du marché du travail, en particulier celle des salaires, l'Etat de Genève a décidé de financer un élargissement de l'échantillon de cette enquête à partir de 2000 afin de disposer de données représentatives à l'échelon du canton.

*Une comparaison 1991-2000
unique en Suisse*

Cependant, comme c'est à Genève que s'est déroulée en 1991 l'enquête pilote qui a servi de base à l'enquête nationale, le canton de Genève dispose de données comparables pour 1991 et 2000. Elles permettent donc d'analyser, d'une part, les modifications qui se sont opérées au sein de la population salariée (chapitre 1) et, d'autre part, l'évolution des salaires (chapitre 2). A ce titre, une attention particulière a été apportée à la répartition de la masse salariale et à l'évolution des inégalités durant la décennie (chapitre 3).

Cette publication découle d'un mandat attribué par l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) à l'Observatoire universitaire de l'emploi, qui est rattaché au Laboratoire d'économie appliquée (LEA) de l'Université de Genève.

Les publications de l'OCSTAT sur les salaires en 2000

OCSTAT. *Les salaires dans le canton de Genève*, Communications statistiques n°14, Genève, février 2003 (20 pages).

OCSTAT. *Le salaire des Suisses et des étrangers à Genève*, Coup d'œil n°16, Genève, novembre 2003 (2 pages).

OCSTAT. *Quels salariés ont des bas salaires*, in l'Année sociale 2003, Genève, avril 2004 (4 pages).

Quelques définitions

- *Les salariés pris en compte*

L'enquête porte sur les employés des entreprises de toute taille et de toute branche, à l'exception de l'agriculture, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel. Les frontaliers, les saisonniers et les personnes touchées par des réductions d'horaire de travail (chômage partiel) sont inclus dans l'enquête.

En revanche, l'enquête ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en cours de formation, les travailleurs à domicile, le personnel placé par des entreprises de travail temporaire, le personnel rémunéré uniquement à la commission, les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail, les travailleurs qui exercent leur activité professionnelle en majeure partie à l'étranger, les salariés qui touchent un salaire réduit par rapport à leur degré d'activité (notamment parce qu'ils touchent une rente AI, de la SUVA ou de l'assurance militaire).

- *Le secteur privé uniquement*

Pour le secteur public, l'enquête nationale relève des données auprès de l'administration fédérale, des administrations cantonales et des établissements autonomes de droit public. En revanche, les administrations communales sont actuellement exclues du champ de l'enquête.

Toutefois, les résultats pour le canton de Genève présentés dans cette publication concernent uniquement le secteur privé. Pour des raisons de représentativité, les données salariales de la LSE 2000 provenant du secteur public sous enquête ont en effet dû être écartées de l'analyse.

- *Les composantes du salaire mensuel*

Le salaire mensuel, tel que défini dans l'enquête, comprend le salaire brut du mois d'octobre, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié (AVS, AI, APG, AC, AANP, prévoyance professionnelle), les versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions. En outre, on y ajoute les allocations pour le travail en équipe et le travail du dimanche ou de nuit et les autres primes de pénibilité, un douzième de l'éventuel treizième (quatorzième ou énième) salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (gratifications de Noël, primes de toute nature, participations au chiffre d'affaires et au bénéfice, etc.).

En revanche, il ne comprend pas la rétribution des heures supplémentaires, les allocations familiales et allocations pour enfants, les dédommagements pour vacances non prises, les remboursements de frais, les indemnités en cas de réduction d'horaire du travail (chômage partiel), les indemnités de départ ainsi que les indemnités de mariage, de déménagement et autres.

- *Le salaire brut*

Etant donné que les cotisations sociales à la charge du salarié ne sont pas déduites, il s'agit du salaire brut.

- *La standardisation à 40 heures*

Les montants relevés sont convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines à 40 heures de travail. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

- *Le salaire médian*

Le salaire médian correspond à la valeur pour laquelle la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs. Autrement dit, le salaire médian est celui pour lequel on compte autant de salariés mieux payés que moins bien. A la différence de la moyenne arithmétique, la médiane permet de réduire l'effet des valeurs extrêmes, en particulier des salaires élevés, raison pour laquelle elle lui est préférée dans les calculs de revenus.

En résumé, quand on parle de salaire, il s'agit toujours du salaire mensuel brut médian standardisé pour le secteur privé.

Quelques différences entre les enquêtes de 1991 et 2000

L'enquête pilote sur la structure des salaires a été réalisée conjointement par l'OFIAMT (devenu depuis le seco) et l'OCSTAT en 1991. Dans le cadre de la conception définitive de l'enquête nationale actuelle, certaines modifications ont été apportées par rapport à l'enquête pilote. En comparaison de la LSE 2000, l'enquête pilote contenait moins d'informations sur les salariés. En particulier, elle n'indiquait pas le type de permis de travail. De surcroît, le nombre de domaines d'activité utilisés dans l'enquête pour caractériser l'activité principale exercée par chaque salarié est passé de quatorze à vingt-quatre entre 1991 et 2000.

En revanche, l'enquête pilote fournissait des informations individuelles sur un échantillon représentatif des salariés occupés dans le secteur public genevois, alors que les résultats cantonaux de la LSE ne concernent que le secteur privé.

Par ailleurs, les thèmes de la position professionnelle des salariés et du niveau des qualifications requises pour le poste ont été traités de manière un peu différente entre 1991 et 2000, ce qui empêche parfois une comparaison stricte.

1. Caractéristiques de la population salariée et principales évolutions entre 1991 et 2000

1.1 La formation

Des salariés de mieux en mieux formés

Au cours des années 90, le niveau de formation de la population salariée occupée dans le secteur privé genevois s'est amélioré¹. Au niveau des formations les plus longues, on passe de 9 % à 12 % des salariés avec une formation universitaire et de 4 % à 6 % pour ceux ayant suivi une école professionnelle supérieure². A l'autre bout de l'échelle, on observe simultanément une diminution des personnes n'ayant pas dépassé le stade de la scolarité obligatoire entre 1991 et 2000 (de 17 % à 13 %).

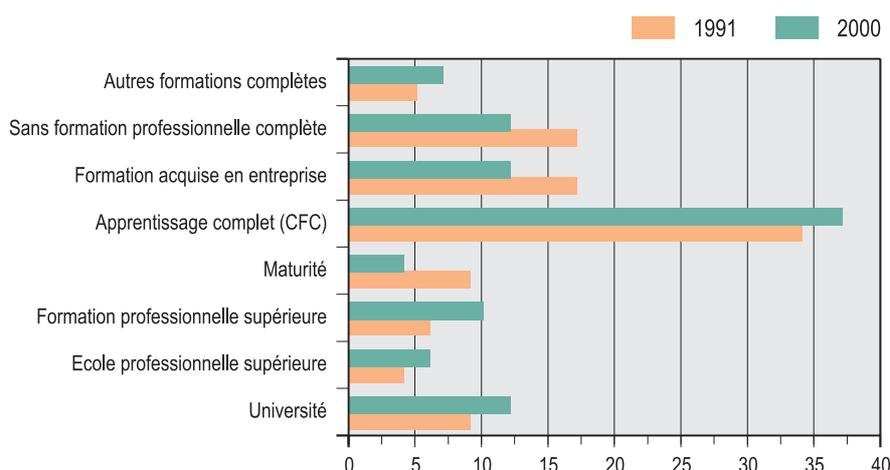
La diminution du pourcentage de salariés ayant achevé leurs études au stade de la maturité est compensée par la hausse de ceux sortant d'une formation professionnelle supérieure³.

Le CFC (certificat fédéral de capacité ou son équivalent) a renforcé son rang de formation la plus courante parmi la population salariée genevoise, passant de 34 % à 36 % entre 1991 et 2000.

G - 01 Répartition des salariés du secteur privé selon le niveau de formation, en 1991 et 2000

En %

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

Les salariés mieux formés à Genève que dans l'ensemble du pays

En comparaison du reste de la Suisse, la population genevoise se caractérise par un niveau de formation élevé. Pour les salariés sortant de l'université, la proportion est ainsi plus du double à Genève qu'en Suisse. Inversement, la proportion des salariés sans formation complète est inférieure à Genève.

¹ En prenant les résultats des recensements fédéraux de la population de 1990 et 2000 pour l'ensemble de la population âgée de 18 à 60 ans, l'évolution est semblable. Cependant, l'amélioration de la formation entre 1990 et 2000 est plus marquée pour les personnes actives occupées que pour les personnes au chômage ou non actives.

² Par exemple, écoles techniques supérieures (ETS), école supérieure d'arts appliqués (ESAA), école supérieure de cadres pour l'économie et l'administration (économiste d'entreprise ESCEA), école de service social ou d'éducateurs spécialisés.

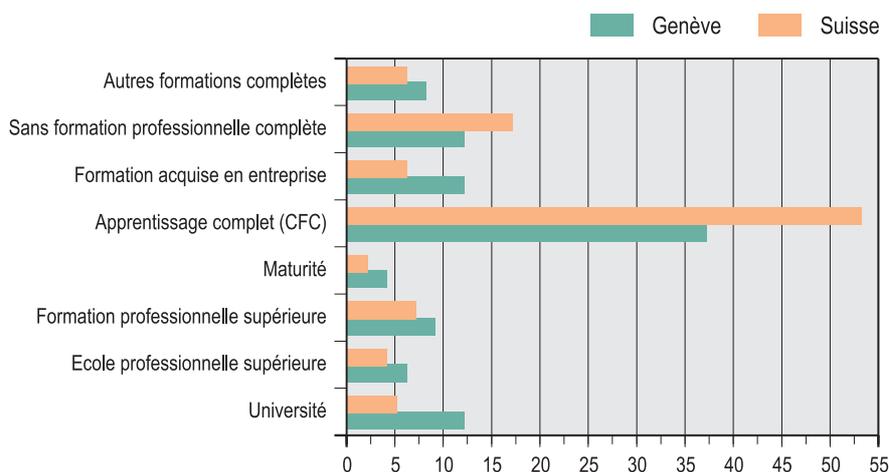
³ Apprentissage plus formation complémentaire, achevée en général par un examen fédéral : brevet / diplôme / maîtrise fédéral(e), diplôme délivré par les écoles techniques (ET), diplôme d'une école supérieure de gestion commerciale (ESCG) ou formations comparables d'au moins deux ans à plein temps.

En ce qui concerne le niveau de formation intermédiaire par excellence, le CFC, sa fréquence est plus grande en Suisse qu'à Genève : à l'échelon national, plus de la moitié des salariés ont ce niveau de formation.

G - 02 Répartition des salariés du secteur privé selon le niveau de formation, en 2000

En %

Canton de Genève / Suisse



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

Les hommes plus nombreux dans les filières longues

Les femmes s'orientent moins fréquemment que les hommes vers les filières d'études les plus longues telles que l'université : en 2000, 9 % des femmes salariées dans le secteur privé genevois ont achevé une formation universitaire, alors que cette proportion s'élève à 14 % pour les hommes. A l'opposé, 16 % des femmes n'ont terminé aucune formation au-delà de la scolarité obligatoire, contre 11 % pour la population masculine. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à arrêter leur formation après la maturité.

Les différences de formation entre les sexes sont aussi liées à l'âge. Les plus grandes concernent en effet les générations les plus âgées, tandis que les écarts sont moins nets, quand ils existent encore, pour les générations qui viennent d'achever leur formation.

Un indice pour mesurer les différences de distribution

L'indice de Duncan, appelé souvent indice de dissimilarité, est fréquemment utilisé pour mesurer l'ampleur des différences de distribution existant entre deux groupes de la population classés en fonction d'une caractéristique particulière, telle que leur niveau de formation. Pour le calculer, il faut tout d'abord prendre la différence absolue entre les proportions de femmes et d'hommes (si ce sont les deux groupes examinés) observées dans chacun des niveaux de formation considérés (s'il s'agit là de la caractéristique étudiée). Par la suite, il s'agit de faire la somme de toutes ces différences mesurées en valeurs absolues et de la diviser finalement par 2 pour obtenir l'indice de Duncan (I_d). En d'autres termes :

$$I_d = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$$

où M_i symbolise le nombre d'hommes dans la formation i et F_i le nombre de femmes. M et F indiquent le nombre total d'hommes et de femmes distribués en n différents niveaux de formation.

Sa valeur maximale, de 1, serait atteinte si les femmes étaient toutes concentrées dans des formations où l'on ne rencontrait aucun homme. Pour qu'une valeur de 0 soit observée, il faudrait au contraire que les femmes et les hommes soient distribués de manière parfaitement identique entre les différents niveaux de formation.

Différences entre les sexes moins marquées à Genève qu'en Suisse

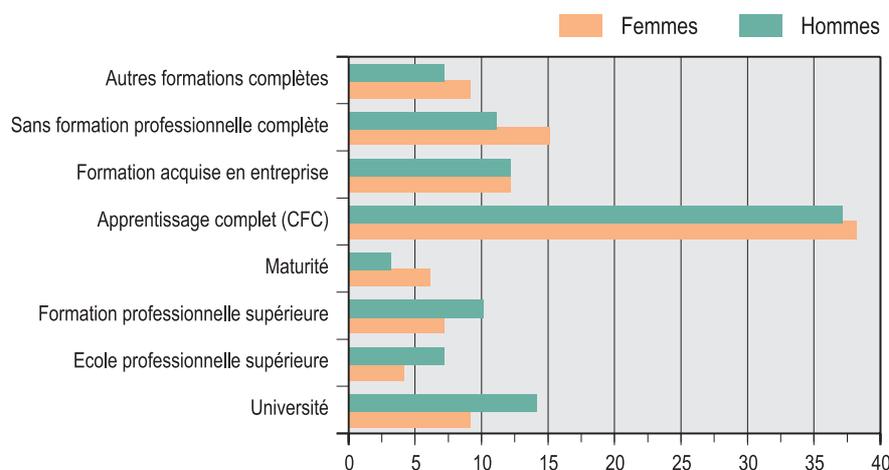
En calculant l'indice de Duncan pour le canton de Genève, on obtient une valeur de 0,098 en 2000. Elle est assez nettement inférieure à celle que l'on obtient pour l'ensemble de la Suisse (0,117). Ce résultat confirme que les différences entre les sexes sont moins marquées à Genève que dans l'ensemble du pays.

Si l'on compare la distribution en 2000 des femmes et des hommes selon leur niveau de formation avec celle observée en 1991, on constate qu'au cours de cette dernière décennie, la répartition est devenue plus égalitaire, ainsi que l'atteste l'indice de Duncan, qui est passé de 0,162 à 0,098.

G - 03 Répartition des salariés du secteur privé selon le sexe et le niveau de formation, en 2000

En %

Canton de Genève



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

1.2 Le niveau des qualifications requises pour le poste

Le niveau des qualifications requises pour le poste de travail ne correspond pas nécessairement à la formation du salarié : des qualifications ont pu être acquises par une longue expérience ou, encore, le titulaire du poste peut être surqualifié. Les qualifications requises dépendent du degré de difficulté des tâches assignées.

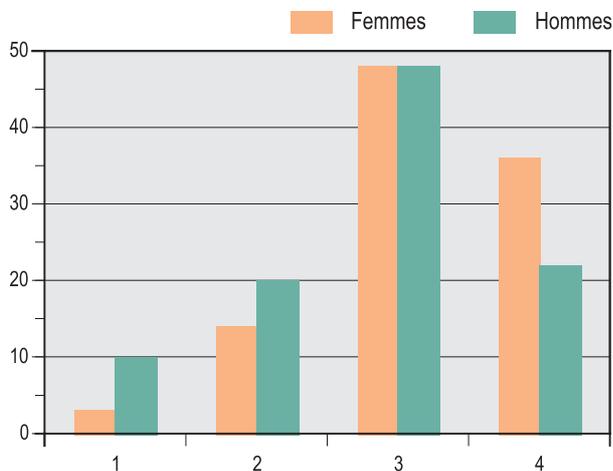
En raison de certaines différences de codification entre les enquêtes de 1991 et 2000, l'évolution de la répartition des salariés selon le niveau des qualifications ne peut être comparée. En revanche, les différences de salaire entre les deux années peuvent l'être (voir le point 2.2).

Sans surprise, on constate que les femmes sont majoritairement concentrées dans les postes moins exigeants en termes de qualifications requises. Les hommes sont près de quatre fois plus souvent occupés que les femmes dans le niveau correspondant aux exigences les plus élevées.

G - 04 Répartition des salariés du secteur privé selon le sexe et le niveau des qualifications requises pour le poste, en 2000 (1)

En %

Canton de Genève



(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
 1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
 2 = Travail indépendant et très qualifié;
 3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
 4 = Activités simples et répétitives.

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

1.3 La position professionnelle

A l'instar du niveau des qualifications requises pour le poste, la comparaison de l'évolution de la structure hiérarchique des entreprises genevoises au cours de la dernière décennie n'est pas possible en raison de certaines différences dans la codification. En revanche, les différences de salaire entre les enquêtes de 1991 et 2000 peuvent être examinées (voir le point 2.3).

Quatre fois moins de femmes parmi les cadres supérieurs

Il existe des disparités notables entre les positions hiérarchiques occupées par les femmes et les hommes. Ainsi, la proportion de femmes qui atteignent la position de cadre supérieur est environ quatre fois moins élevée que celle observée parmi la population masculine.

T - 01 Répartition des salariés du secteur privé selon le sexe et la position professionnelle, en 2000

En %

Canton de Genève

	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	9	2	6
Cadre moyen	12	5	9
Cadre inférieur	11	9	10
Responsable de l'exécution des travaux	12	11	11
Sans fonction d'encadrement	57	73	64
Total	100	100	100

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

1.4 La forme de rémunération et le temps de travail

La proportion de personnes rémunérées sur une base mensuelle a diminué entre 1991 et 2000, passant de 96 % à 90 %. Cette baisse est compensée par la hausse correspondante des formes de rémunération liées aux performances des salariés ⁴.

Les salariés à temps partiel de plus en plus nombreux

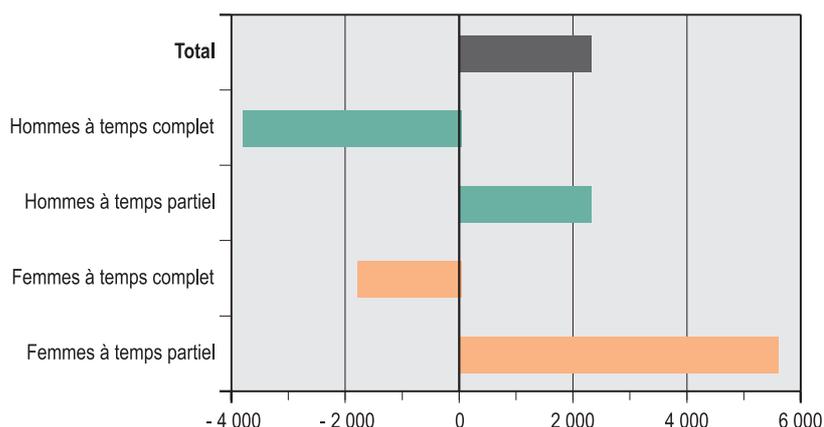
En se référant aux données issues du recensement fédéral des entreprises (RFE), qui sont plus complètes que celles de la LSE dans ce domaine ⁵, le pourcentage de personnes employées à temps partiel dans le secteur privé est passé de 18 % à 22 % de 1991 à 2001 ⁶.

En termes absolus, l'emploi à temps complet a diminué, tant pour les femmes que pour les hommes. C'est grâce à la progression des emplois à temps partiel, en particulier pour les femmes, que l'emploi total du secteur privé a gagné un peu plus de 2 000 emplois entre les RFE de 1991 et de 2001. Avec 72 % des emplois occupés, le temps partiel reste principalement le lot des femmes.

G - 05 Variation de l'emploi du secteur privé, selon le temps de travail et le sexe, entre 1991 et 2001

Variation absolue

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Recensement des entreprises

⁴ Ces formes de salaires liées aux performances sont : 1) le salaire-prime, pour lequel les salariés, en plus des heures rémunérées, reçoivent régulièrement des primes dépendant de certains critères tels que la quantité ou la qualité des produits; 2) le salaire avec part de commission, pour lequel les salariés, en plus des heures rémunérées, reçoivent une commission dont le montant dépend du chiffre d'affaires ou de critères analogues; 3) le salaire « à la pièce », pour lequel la rémunération dépend, en tout ou pour sa plus grande partie, des quantités produites.

⁵ La tendance observée dans la LSE est identique à celle du RFE.

⁶ Le temps partiel correspond à un taux d'occupation inférieur à 90 % de la durée habituelle du travail dans l'entreprise.

1.5 La branche économique

Pour l'analyse en termes de branches économiques, les données issues du recensement fédéral des entreprises (RFE) sont plus complètes que celles de la LSE ⁷. Globalement, pour l'ensemble de l'économie genevoise (secteurs privé et public), l'emploi est resté au même niveau entre 1991 et 2001, dates des recensements les plus proches des deux enquêtes sur les salaires, passant de 259 501 à 260 005 emplois ⁸. Cette stabilité entre les deux dates de référence masque toutefois des évolutions contrastées : nette baisse entre 1991 et 1998 puis forte hausse entre 1998 et 2001.

Les emplois explosent dans le social et la santé

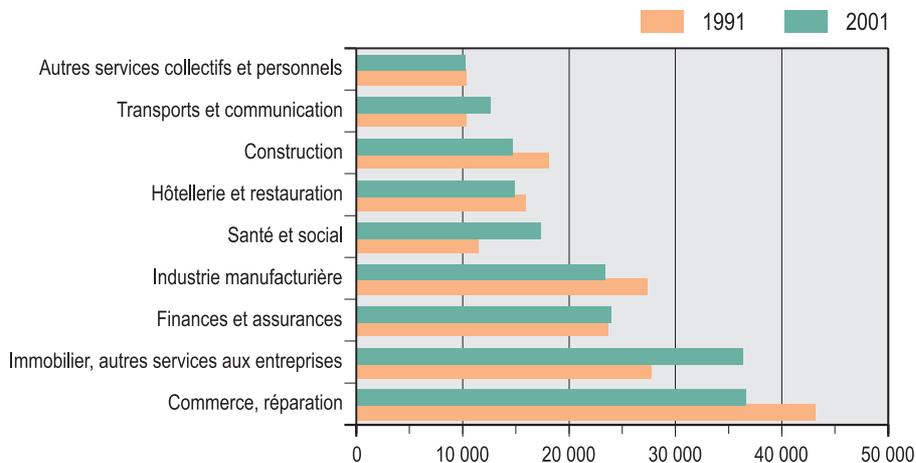
Le secteur privé a connu une hausse de l'emploi un peu plus sensible que l'ensemble de l'économie (respectivement + 1,6 % et + 0,2 %), passant de 189 590 à 192 544 emplois. Les branches économiques ont été touchées de manière diverse. C'est dans la branche *santé et social* que la hausse en termes relatifs a été la plus marquée (+ 51,5 %, pour le secteur privé uniquement), suivie par l'*immobilier et autres services aux entreprises* ⁹. Le gain des *transports et communications* s'explique surtout par la privatisation de certaines entreprises publiques entre les deux dates de recensement.

A l'opposé, des branches ont subi une nette diminution de leurs effectifs sur l'ensemble de la période, notamment dans le secteur secondaire : *construction* (- 19,3 %) et *industrie manufacturière* (- 14,5 %). Dans le secteur tertiaire, c'est pour la branche *commerce et réparation* que la baisse a été la plus forte (- 15,1 %).

G - 06 Emplois dans le secteur privé selon la branche économique, en 1991 et 2001

Situation en septembre

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Recensement des entreprises

⁷ Les tendances observées dans la LSE sont semblables à celles du RFE.

⁸ Y compris les activités extraterritoriales, mais sans le secteur primaire. Pour des données plus détaillées, voir : OCSTAT, *Recensement fédéral des entreprises 2001. Résultats pour le canton de Genève*, Données statistiques n°10, Genève, juillet 2003 (32 pages).

⁹ Location de machines et d'équipements, activités informatiques, recherche et développement, activités juridiques, architectes et ingénieurs, publicité, enquêtes et sécurité, nettoyage, etc.

1.6 Le domaine d'activité

Le domaine d'activité se rapporte à l'activité principale effectivement exercée par le salarié, indépendamment de la branche économique de l'entreprise. Connaître la profession du salarié, ce qui serait idéal dans l'absolu, n'est pas possible dans les faits, car la nomenclature des professions est si volumineuse que cela occasionnerait une charge trop lourde pour les entreprises qui remplissent les questionnaires. Le domaine d'activité ne fait donc que s'en approcher.

La LSE 2000 prévoit vingt-quatre domaines d'activité. En 1991, le nombre de domaines avait été limité à quatorze, si bien qu'il n'est pas possible d'établir de comparaisons dans le temps.

Des domaines d'activités très typés selon le sexe

Les différences entre les sexes sont marquées en 2000. Parmi les domaines « typiquement féminins », on trouve, sans surprise, *les soins corporels et nettoyage des vêtements, le social, l'enseignement, le secrétariat, la comptabilité et les autres tâches administratives*, alors que les hommes sont concentrés dans les activités liées à la production telles que *la fabrication, la construction, l'entretien des machines, la sécurité*, mais aussi celles qui sont associées à des postes de cadres telles que *la stratégie et la définition des buts de l'entreprise* ou encore *la planification et l'organisation*.

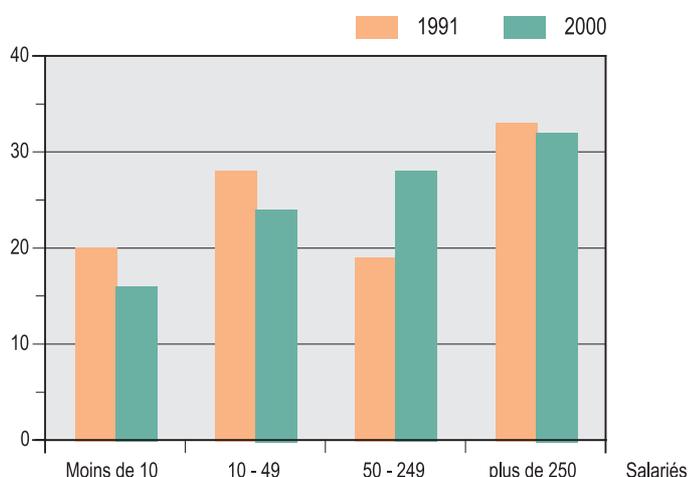
1.7 La taille de l'entreprise

De 1991 à 2000, selon les données fournies par la LSE, la part des personnes actives occupées dans des entreprises de moins de 50 salariés a eu tendance à diminuer au profit du pourcentage de personnes employées par les entreprises de plus grande taille (entre 50 et 249 emplois).

G - 07 Répartition des salariés du secteur privé selon la taille de l'entreprise, en 1991 et 2000

En %

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

1.8 Le contrat de travail

Baisse du taux de couverture conventionnelle

Si l'on divise la population salariée en deux groupes selon qu'elle bénéficie d'une couverture conventionnelle (d'association ou d'entreprise) ou non (contrat individuel)¹⁰, on constate que le pourcentage de cette seconde catégorie a fortement progressé de 1991 à 2000, passant de 48 % à 57 %. Ce mouvement affecte surtout les hommes. Cette évolution différenciée selon le sexe est à mettre en relation avec la baisse de l'emploi dans le secteur secondaire, domaine à la fois traditionnellement très couvert par les conventions collectives de travail (CCT) et avec une proportion d'hommes très élevée. Au demeurant, les femmes bénéficient moins de conventions d'association ou d'entreprise que leurs homologues masculins en 2000.

1.9 L'ancienneté

L'ancienneté a crû durant les années 90

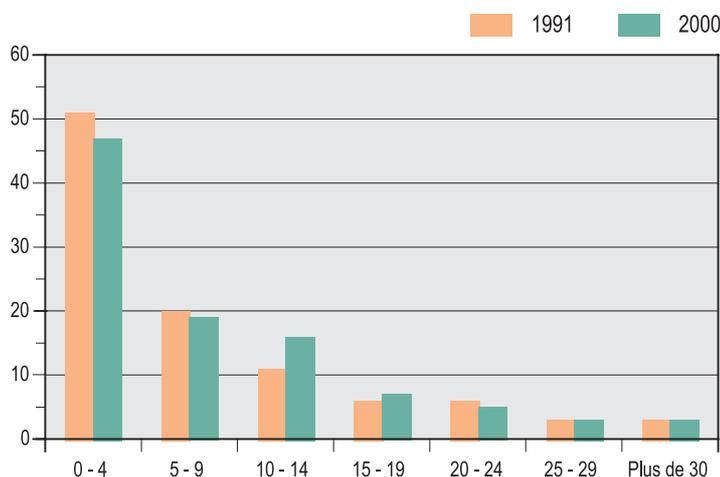
Deux tiers des salariés genevois sont occupés depuis moins de 10 ans par leur employeur actuel en 2000. La comparaison entre 1991 et 2000 montre que, de manière générale, la proportion de personnes ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise s'est légèrement accrue. Ce résultat est assez surprenant lorsque l'on sait que les entreprises du secteur privé ont tendance à réduire les primes attribuées à l'ancienneté et à valoriser l'expérience accumulée auprès de différents employeurs.

Ce résultat s'explique peut-être par le fait que les années 90 ont été caractérisées par un chômage important, qui a sans doute découragé bon nombre de salariés, notamment les plus âgés, à quitter leur entreprise. Dans le même temps, il est possible que les employeurs aient licencié les personnes arrivées le plus récemment dans leur entreprise.

G - 08 Répartition des salariés du secteur privé selon le nombre d'années d'ancienneté, en 1991 et 2000

En %

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

L'ancienneté est plus élevée pour les hommes

La proportion d'hommes ayant passé plus de 15 ans dans la même entreprise est supérieure à celle des femmes, même si la différence n'est pas aussi importante qu'on aurait pu le croire a priori. Les femmes se retirent fréquemment du marché de l'emploi au moment de la naissance de leurs enfants, ce qui contribue à réduire leur ancienneté.

¹⁰L'enquête distingue trois types de contrat de travail : 1) les conventions collectives d'association, signées entre les partenaires sociaux; 2) les conventions d'entreprise, conclues entre l'entreprise et un ou plusieurs syndicats ou une commission interne à l'entreprise; 3) les contrats individuels couverts par le droit privé et par lesquels l'entreprise contracte avec chaque salarié de manière individuelle.

2. Evolution du salaire médian entre 1991 et 2000

Entre 1991 et 2000 ¹¹, le salaire mensuel brut médian ¹² standardisé a progressé de 20,6 % en termes nominaux dans le secteur privé genevois, passant de 4 738 francs à 5 714 francs. Si l'on tient compte de l'augmentation des prix enregistrée au cours de cette période, l'accroissement réel du salaire médian est de 3,3 % ¹³. Exprimé aux prix de 1991, le salaire médian se monte ainsi à 4 893 francs en 2000.

2.1 La formation

Une hausse des salaires variable selon le niveau de formation...

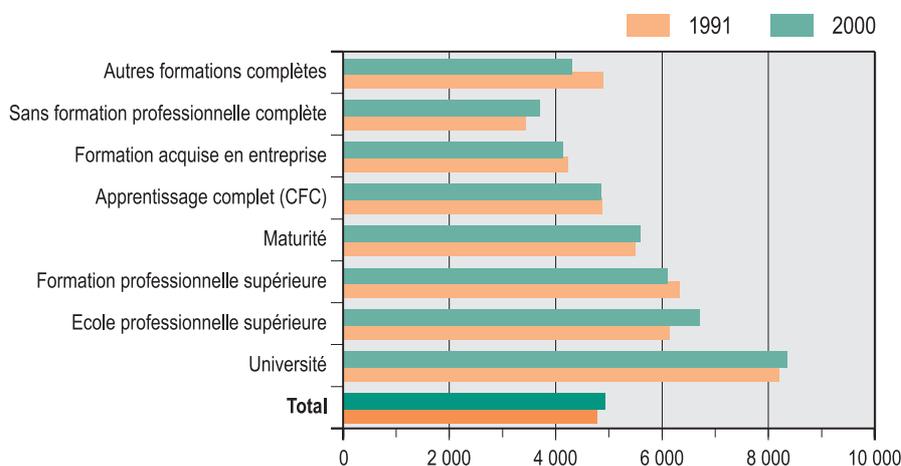
Le niveau de formation est évidemment un déterminant essentiel des salaires. Pour prendre l'exemple des deux niveaux opposés, les salariés ayant une formation universitaire ont, en 2000, un salaire qui est plus du double de celui obtenu par les salariés n'ayant pas achevé de formation professionnelle complète (9 967 francs contre 4 271 francs).

Selon leur formation, les salariés n'ont pas bénéficié d'une augmentation des salaires identique entre 1991 et 2000. Les titulaires d'un diplôme délivré par une école professionnelle supérieure ont connu la plus forte progression de leur rémunération. Leur salaire médian s'est accru, à prix constants, de 9 %, loin devant les universitaires, dont la rémunération médiane a augmenté de 2 % au cours de la même période. Les détenteurs d'un CFC ont quant à eux enregistré un recul de leur salaire réel (- 1 %), baisse plus marquée pour les personnes ayant suivi une formation en entreprise (- 2 %). Ce sont les salariés ayant achevé une formation professionnelle supérieure ¹⁴ qui essuient la diminution la plus forte (- 4 %).

G - 09 Salaire mensuel brut médian standardisé du secteur privé, aux prix de 1991, selon le niveau de formation, en 1991 et 2000

En francs constants

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

¹¹ Ce paragraphe ne décrit que très succinctement les résultats de l'enquête 2000 en termes de salaire médian. Pour une analyse plus détaillée, voir : OCSTAT. *Les salaires dans le canton de Genève. Résultats de l'enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse en 2000 (LSE)*, Communications statistiques n° 14, Genève, février 2003 (20 pages).

¹² Rappelons que le salaire médian représente la valeur centrale, qui indique que la moitié des salariés ont une rémunération inférieure et l'autre moitié une rémunération supérieure.

¹³ Les calculs en termes réels sont basés sur l'indice genevois des prix à la consommation.

¹⁴ Apprentissage plus formation complémentaire, achevée en général par un examen fédéral : brevet / diplôme / maîtrise fédéral(e), diplôme délivré par les écoles techniques (ET), diplôme d'une école supérieure de gestion commerciale (ESCG) ou formations comparables d'au moins deux ans à plein temps.

Les personnes dépourvues de toute formation complète, qui ont par ailleurs les rémunérations médianes les plus basses, ont bénéficié, durant cette période, d'une progression significative de leur salaire à prix constants (+ 8 %).

2.2 Le niveau des qualifications requises pour le poste

...qui profite surtout aux salariés occupant des postes très qualifiés...

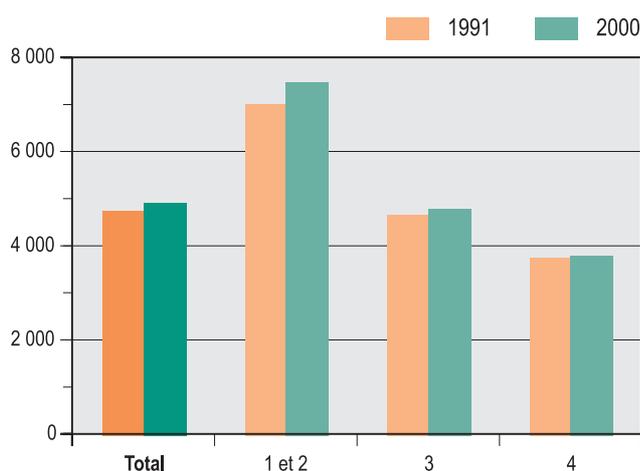
Le niveau des qualifications requises pour le poste explique des disparités salariales encore plus marquées que la formation. Ainsi, le salaire médian obtenu en 2000 par les personnes employées dans les postes les plus exigeants (niveau 1; 13 000 francs) est près de trois fois plus élevé que celui des salariés regroupés dans les emplois comportant des activités simples et répétitives (niveau 4; 4 418 francs).

Les différences dans l'appréciation du niveau des qualifications requises pour le poste lors du traitement des résultats entre 1991 et 2000 empêchant une comparaison stricte, les deux catégories les plus élevées sont regroupées. L'évolution des salaires a été plus favorable aux salariés occupant les postes les plus exigeants (niveaux 1 et 2), avec une hausse réelle de 7 %, contre 3 % pour le niveau 3 et seulement 1 % pour le niveau 4. En résumé, l'écart salarial entre les catégories supérieures et inférieures s'est donc accru.

G - 10 Salaire mensuel brut médian standardisé du secteur privé, aux prix de 1991, selon le niveau des qualifications requises pour le poste, en 1991 et 2000 (1)

En francs constants

Canton de Genève



(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :

- 1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
- 2 = Travail indépendant et très qualifié;
- 3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
- 4 = Activités simples et répétitives.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

2.3 La position professionnelle

...et à ceux situés en haut de la hiérarchie

L'évolution des salaires en fonction de la position professionnelle aboutit à des conclusions similaires. En résumé, les écarts de rémunération s'accroissent entre les salariés situés aux deux extrêmes. Les cadres supérieurs ont ainsi bénéficié d'une hausse réelle de leur rémunération (+ 14 %) qui dépasse celle des cadres moyens (+ 11 %) et des cadres inférieurs (+ 7 %). L'évolution de la rémunération des salariés situés aux deux échelons les plus bas de la hiérarchie est à la traîne : responsables de l'exécution des travaux (- 2 %) et salariés sans fonction de cadre (- 0 %).

Pour cette dernière catégorie, qui représente presque deux tiers des salariés du secteur privé, la rémunération médiane s'élevait à 5 006 francs en 2000 aux prix courants, alors que les personnes situées au sommet de la hiérarchie obtenait 12 343 francs. Parmi les cadres supérieurs, qui forment 6 % de la population salariée, 39 % ont une formation universitaire et occupent un poste exigeant les qualifications les plus élevées. Pour ce groupe restreint de personnes (2 % de l'ensemble des salariés), le salaire médian atteignait un peu plus de 17 000 francs par mois en 2000. Tous les cadres supérieurs n'ont pourtant pas un titre universitaire. Ils sont par exemple 14 % à être titulaires d'un CFC. Dans ce cas, leur salaire médian est alors de 9 308 francs.

2.4 La branche d'activité

Les salaires médians varient fortement d'une branche économique à l'autre. En comparant les rémunérations de salariés pour lesquels les caractéristiques disponibles dans la LSE sont les mêmes, les écarts entre branches demeurent ¹⁵.

En 2000, c'est dans les *banques et assurances* que le salaire médian est le plus élevé (8 417 francs). A l'autre extrémité, il est le plus faible dans l'*hôtellerie et restauration* (3 762 francs).

Entre 1991 et 2000, la progression la plus forte, en termes réels, a été enregistrée par les salariés des *banques et assurances*, avec une augmentation de 24 %. En deuxième position, on trouve la catégorie très hétérogène des *autres services collectifs et personnels* (+ 12 %).

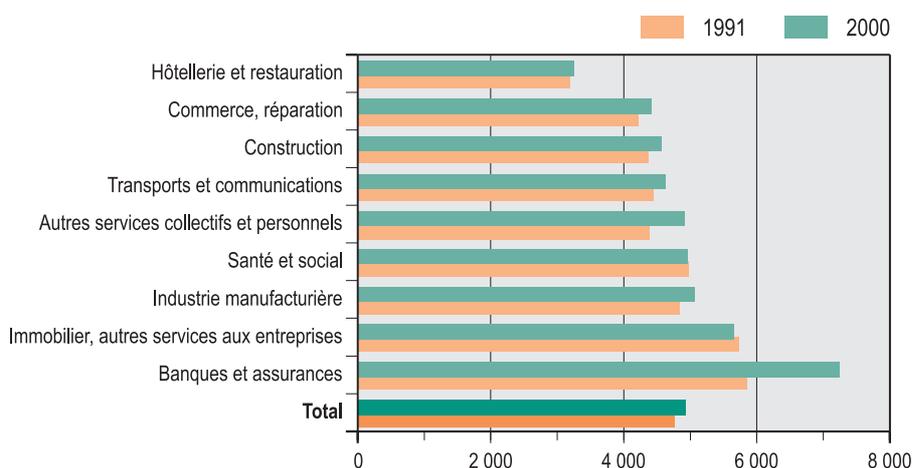
L'évolution du salaire est négative dans la branche *santé et social* ainsi que dans l'*immobilier et autres services aux entreprises*¹⁶ (- 1 %). Avec une hausse de 2 %, l'*hôtellerie et restauration* est la seule autre branche avec une hausse inférieure à la moyenne, qui se monte à 3 %.

Progression la plus forte dans les banques et les assurances

G - 11 Salaire mensuel brut médian standardisé du secteur privé, aux prix de 1991, selon la branche économique, en 1991 et 2000

En francs constants

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

¹⁵ Toute enquête statistique salariale, aussi détaillée soit elle, a ses limites, car divers déterminants du salaire ne peuvent être ni mesurés ni saisis objectivement (par exemple, l'engagement, l'efficacité, la capacité concrète de remplir les exigences du poste). Pour une discussion plus détaillée à ce propos, voir : Observatoire genevois du marché du travail (OGMT), *Proposition d'une mesure du salaire en usage*, OCSTAT, Genève, juin 2003 (28 pages).

¹⁶ Location de machines et d'équipements, activités informatiques, recherche et développement, activités juridiques, architectes et ingénieurs, publicité, enquêtes et sécurité, nettoyage, etc.

2.5 La taille de l'entreprise

La taille des entreprises exerce une influence sur le niveau des rémunérations. De manière générale, celle-ci est positive, à savoir que les plus grandes d'entre elles versent des salaires plus élevés. Mais derrière cet effet brut de taille peuvent se cacher d'autres facteurs explicatifs qui rendent toute interprétation délicate, comme un effet de branche économique. Parmi les autres facteurs explicatifs, citons que les grandes entreprises ont un poids sur leur marché qui leur permet d'attirer les travailleurs les plus productifs en leur versant des salaires plus élevés ou encore que les travailleurs des grandes entreprises sont plus productifs en raison d'une dotation plus importante de ces entreprises en capital physique.

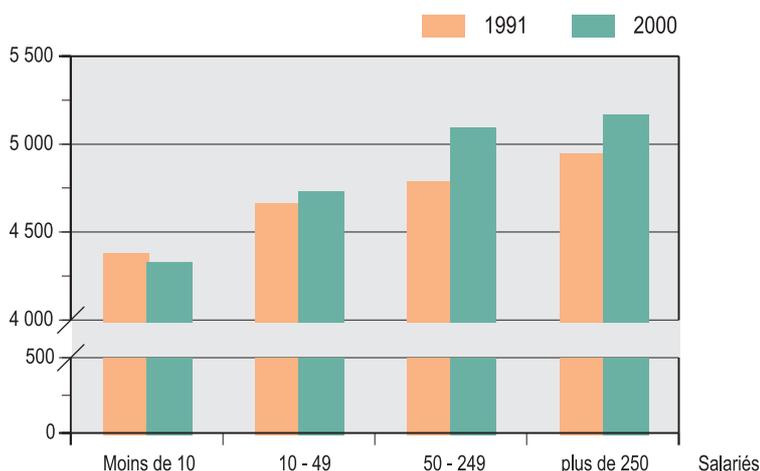
Hausse des salaires plus forte dans les grandes entreprises

L'évolution des salaires au cours des années 90 accentue les écarts. Les salaires versés par les entreprises de petite taille déclinent, alors qu'ils augmentent pour les autres, surtout pour les entreprises de plus de cinquante salariés.

G - 12 Salaire mensuel brut médian standardisé du secteur privé, aux prix de 1991, selon la taille de l'entreprise, en 1991 et 2000

En francs constants

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

2.6 Le sexe

En 2000, le salaire médian masculin s'élevait à 5 959 francs, alors que celui des femmes atteignait 5 358 francs. Les salaires médians des femmes sont donc inférieurs de 11 % à ceux des hommes en 2000. Si cette différence de 11 % est certes loin d'être négligeable, elle est cependant nettement inférieure à celle observée dans l'ensemble du pays qui se monte à 21 %.

Des différences en baisse entre les femmes et les hommes

Pour l'ensemble du secteur privé, l'écart entre les hommes et les femmes est passé de 13 % en 1999 à 11 % en 2000. Cette diminution est liée au fait que la rémunération médiane des femmes s'est accrue, en termes réels, de 5 % entre 1991 et 2000, alors que celle des hommes n'a progressé que de 3 % au cours de la même période.

3. Les inégalités de salaires et leur évolution entre 1991 et 2000

Pour analyser l'ampleur des disparités salariales existant entre différents groupes de salariés ou à l'intérieur même de ces groupes, ainsi que l'évolution des inégalités entre 1991 et 2000, deux approches complémentaires sont utilisées.

3.1 La distribution des salaires en 2000

Centiles, déciles et médiane

Pour l'analyse de la distribution des salaires, on utilise fréquemment la notion de **centile** ou celle, voisine, de **décile**. Le premier centile regroupe le 1 % des salariés qui ont les rémunérations les plus basses; le deuxième centile représente le 1 % suivant, et ainsi de suite jusqu'au nonante-neuvième centile, qui sépare le 1 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées. Le salaire du premier centile représente donc la limite qui sépare le 1 % des salariés les moins bien payés des autres salariés. Le rapport entre le salaire du 99^{ème} centile et celui du 1^{er} centile donne une indication de l'écart des salaires qui sépare le haut du bas de l'échelle des rémunérations.

Néanmoins, en se concentrant uniquement sur les centiles extrêmes de la distribution, on ne regarde que des situations finalement assez particulières, peu représentatives de l'ensemble des salariés. C'est la raison pour laquelle il est souvent préférable d'analyser plutôt le rapport entre le salaire du 90^{ème} centile (ou 9^{ème} décile) et celui du 10^{ème} centile (ou premier décile) de la distribution des salaires.

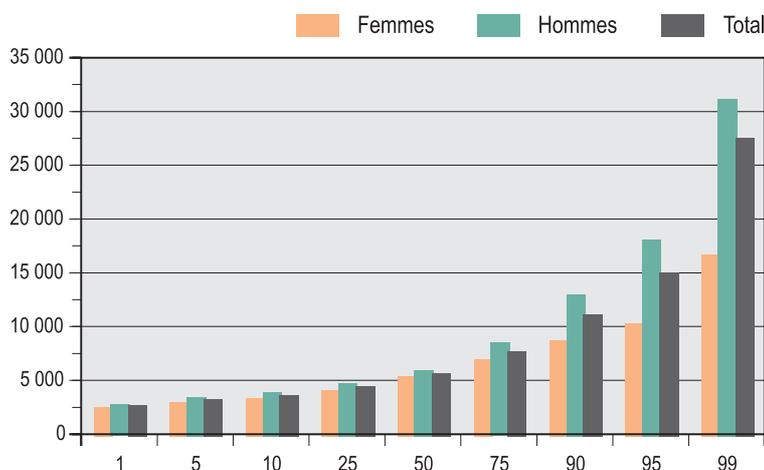
La **médiane** (qui équivaut au 50^{ème} centile ou au 5^{ème} décile) représente la valeur centrale, qui indique que la moitié des salariés ont une rémunération inférieure et l'autre moitié une rémunération supérieure.

La première méthode employée ici, basée sur la distribution des salaires à partir des centiles ou des déciles, consiste simplement à classer les salariés par ordre croissant de rémunération puis à calculer le rapport de leur salaire selon l'endroit qu'ils occupent dans la distribution.

G - 13 Salaires du secteur privé, selon le sexe et la position dans la distribution des salaires, en 2000

En francs

Canton de Genève



Guide de lecture en prenant l'exemple du neuvième décile (90 % de la distribution) : 10 % des femmes gagnent au moins 8 736 francs, 10 % des hommes gagnent au moins 13 015 francs et, au total, 10 % des salariés gagnent au moins 11 145 francs.

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

En prenant tout d'abord les valeurs extrêmes, on constate que le rapport entre le 1^{er} et le 99^{ème} centile est de 10,4. En d'autres termes, le salaire séparant le 1 % des plus hauts salaires est plus de 10 fois plus élevé que le salaire séparant le 1 % des plus bas salaires.

Le rapport entre le 1^{er} décile et le 9^{ème} décile, forcément plus bas, s'élève à 3,1.

Les écarts entre femmes et hommes plus forts parmi les hauts salaires

Si globalement le salaire médian des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes en 2000 (voir le paragraphe 2.6), cet écart diffère selon le point où l'on se situe dans la distribution. Il est ainsi nettement plus élevé à son sommet qu'il ne l'est tout au bas. Pour le premier décile, l'écart est de 14 %, alors qu'il atteint 47 % pour le neuvième décile. Les postes à très hauts salaires sont en effet très majoritairement occupés par des hommes.

3.2 L'indice de Gini et la courbe de Lorenz

La méthode adoptée jusqu'ici souffre cependant de certaines lacunes car elle ne prend en compte que les salaires extrêmes. Ce défaut est rédhibitoire si l'on effectue une analyse historique car on ne saisit pas les éventuels changements intervenus pour les classes dites « moyennes » de la population salariée. Pour compléter cette approche, on recourt fréquemment à l'indice de Gini, qui est basé sur la courbe dite de Lorenz.

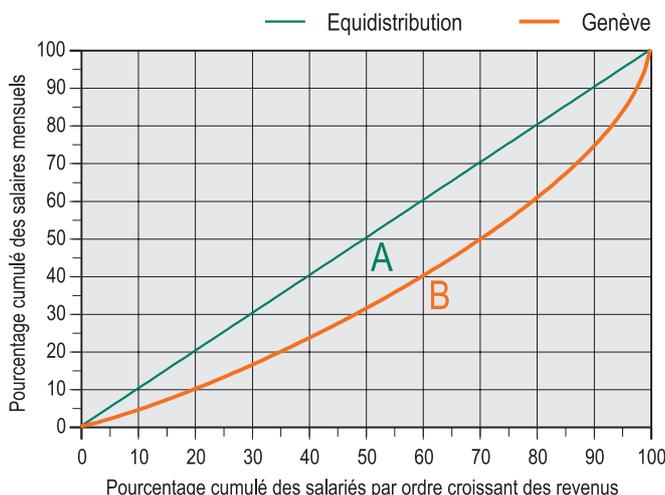
La **courbe de Lorenz** met en relation le pourcentage cumulé, en ordre croissant, de la population salariée totale avec le pourcentage cumulé de la masse salariale totale. Plus la courbe de Lorenz est proche de la diagonale, plus la distribution des salaires est égalitaire. A la limite, si cette courbe se confond avec la diagonale, cela signifie que chaque salarié obtient un revenu identique. De l'autre côté, plus la courbe de Lorenz frôle l'abscisse, plus la distribution est inégalitaire.

A partir de la courbe de Lorenz, il est possible de calculer l'**indice de Gini**, qui mesure l'ampleur de l'inégalité des salaires caractérisant une population donnée. L'indice de Gini est égal au rapport entre la surface « A », dans la figure 14, qui couvre la totalité de l'espace compris entre la diagonale et la courbe de Lorenz, et la surface « A + B ». Plus la surface « A » est grande, plus l'inégalité est élevée. L'indice de Gini varie donc entre un minimum de 0, si chaque personne obtient le même salaire, la courbe de Lorenz se confondant alors avec la diagonale et faisant disparaître la surface « A », et un maximum de 1, si une seule personne monopolise la totalité de la masse salariale.

G - 14 Courbe de Lorenz de la distribution des salaires dans le secteur privé, en 2000

En %

Canton de Genève



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

T - 02 Inégalités salariales dans le secteur privé selon diverses caractéristiques, en 2000

Indice et rapport		Canton de Genève	
		Indice de Gini	Rapport entre le 9ème et le 1er décile
Total		0,29	3,1
Sexe	Femmes	0,22	2,6
	Hommes	0,31	3,4
Formation	Université	0,33	3,8
	Ecole professionnelle supérieure	0,24	2,6
	Formation professionnelle supérieure	0,25	2,8
	Brevet d'enseignement	0,20	2,2
	Maturité	0,25	2,8
	Apprentissage complet (CFC)	0,21	2,3
	Formation acquise en entreprise	0,18	2,1
	Sans formation professionnelle complète	0,17	2,1
	Autres formations complètes	0,22	2,4
Niveau des qualifications requises pour le poste	Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles	0,34	4,5
	Travail indépendant et très qualifié	0,26	3,0
	Connaissances professionnelles spécialisées	0,18	2,3
	Activités simples et répétitives	0,15	2,0
Position professionnelle	Cadre supérieur	0,35	4,8
	Cadre moyen	0,27	3,4
	Cadre inférieur	0,20	2,5
	Responsable	0,18	2,3
	Sans fonction de cadre	0,17	2,2
Nationalité ou permis de travail	Suisse	0,28	3,1
	Permis B (annuels)	0,39	5,0
	Permis C (établis)	0,29	2,9
	Permis G (frontaliers)	0,21	2,4
	Autres permis	0,26	2,9
Contrat de travail	Convention collective d'associations	0,19	2,3
	Convention d'entreprise	0,21	2,3
	Contrat individuel	0,31	3,5
Forme de la rémunération	Salaire d'après le temps de travail	0,27	2,9
	Salaire-prime	0,30	3,3
	Salaire avec commissions	0,33	4,2
	Salaire "à la pièce"	0,33	5,0

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

3.3 Les inégalités varient selon les caractéristiques des salariés

- **Sexe**

Les inégalités salariales sont plus marquées parmi les hommes qu'elles ne le sont parmi les femmes. Cela s'explique essentiellement par le fait que les hommes occupent, comme on l'a vu, la plupart des postes avec les salaires élevés.

- **Formation**

De manière générale, les inégalités sont plus faibles parmi les salariés qui n'ont pas dépassé la scolarité obligatoire, plus grandes parmi les personnes qui ont achevé une formation universitaire. Parmi les formations « tertiaires », les titres universitaires suscitent d'ailleurs une plus forte dispersion des salaires que les diplômes délivrés par des écoles professionnelles supérieures. L'éventail des postes possibles (et donc des salaires) est aussi plus large au sortir de l'université.

Fortes inégalités parmi les universitaires

- *Age*

Les inégalités augmentent avec l'âge des salariés, ou plutôt l'âge accentue les écarts de salaires dus aux autres déterminants individuels tels que la formation, la position professionnelle ou le niveau des qualifications. Par exemple, la différence de salaire entre un cadre universitaire occupant un poste exigeant des qualifications élevées et un salarié avec les caractéristiques inverses est nettement plus faible pour les classes d'âges basses, quand le premier est au tout début de sa carrière, que pour les classes d'âges élevées; plus le premier est âgé, plus il bénéficie en moyenne de hausses de salaire plus fortes que le second, en raison de l'évolution de sa carrière.

3.4 Les inégalités varient selon les caractéristiques du poste de travail et de l'entreprise

- *Niveau des qualifications requises pour le poste et position hiérarchique*

Une nette relation existe entre le niveau des qualifications requises pour occuper un poste, la position au sein de la hiérarchie de l'entreprise et le degré des inégalités. Ces dernières tendent en effet à croître avec les exigences de l'emploi et les responsabilités. C'est pour les cadres supérieurs que les disparités sont les plus marquées, légèrement supérieures à celles observées parmi les emplois exigeants en termes de qualification.

- *Forme de la rémunération et type de contrat de travail*

Les personnes couvertes par une convention d'association ou d'entreprise présentent une structure de rémunération moins dispersée que les salariés ayant un contrat de travail individuel, qui est d'ailleurs sans doute plus fréquent parmi les positions hiérarchiques supérieures et les branches à hauts salaires. Néanmoins, la différence entre ces deux groupes étonne quelque peu par son ampleur. De surcroît, on constate que la forme de rémunération n'est pas sans influence sur l'ampleur des inégalités.

- *Domaine d'activité et branche économique*

Les fonctions attachées à la stratégie de l'entreprise, en particulier, créent des inégalités nettement plus élevées que la moyenne. De même, des branches économiques telles que les *banques*, les *assurances* ou le *commerce de gros* (trois branches où les salaires sont parmi les plus élevés) sont caractérisées par des indices de Gini égaux ou supérieurs à 0,3 en 2000, alors que la construction est caractérisée par une dispersion des salaires particulièrement faible.

3.5 Les inégalités se sont notablement accrues au cours des années 90

L'indice de Gini augmente entre 1991 et 2000

De 1991 à 2000, les inégalités salariales se sont accrues de manière notable : l'indice de Gini passe de 0,24 en 1991 à 0,29 en 2000 pour l'ensemble des salariés. L'analyse du rapport entre les centiles extrêmes de la distribution des salaires, qui passe de 7,5 à 10,4 entre 1991 et 2000, aboutit à la même conclusion. Si l'on prend comme référence le rapport entre le 9^{ème} et le 1^{er} décile, on passe de 2,7 en 1991 à 3,1 en 2000. L'écart s'est ainsi essentiellement creusé entre les classes extrêmes de salariés. Les augmentations des salaires ont été les plus nettes pour les hauts salaires; en d'autres termes, les salariés déjà les mieux rémunérés ont profité plus largement de la hausse des salaires que ceux situés en bas de l'échelle, d'où l'accroissement des inégalités.

Inégalités en croissance parmi les cadres supérieurs...

En outre, au sein des groupes de salariés, l'analyse montre que les inégalités se sont le plus creusées, au cours des années 90, parmi les cadres supérieurs ainsi que parmi les personnes qui occupent des emplois très exigeants (graphique 15). On constate en particulier que, parmi les cadres supérieurs, le rapport entre les salaires du 9^{ème} et du 1^{er} décile s'est accru, passant de 3,6 en 1991 à 4,8 en 2000.

En revanche, tout au bas de l'échelle hiérarchique, le ratio entre les salaires du 9^{ème} et du 1^{er} décile n'a quasiment pas changé, passant de 2,1 à 2,2. En effet, au niveau du 1^{er} décile, pour la catégorie des personnes n'assumant aucune responsabilité hiérarchique au sein de leur entreprise, le salaire nominal a passé de 2 950 francs en 1991 à 3 356 francs en 2000. Cela représente une hausse de 14 %, qui n'a pas permis de compenser l'accroissement des prix enregistré au cours de la même période, si bien que cette catégorie de salariés a subi une baisse de son salaire réel de 3 %. Au niveau du 9^{ème} décile, le salaire nominal des personnes n'assumant aucune responsabilité est passé de 6 200 francs en 1991 à 7 330 francs en 2000, ce qui représente une augmentation légèrement supérieure au renchérissement (hausse du salaire réel de 1 %).

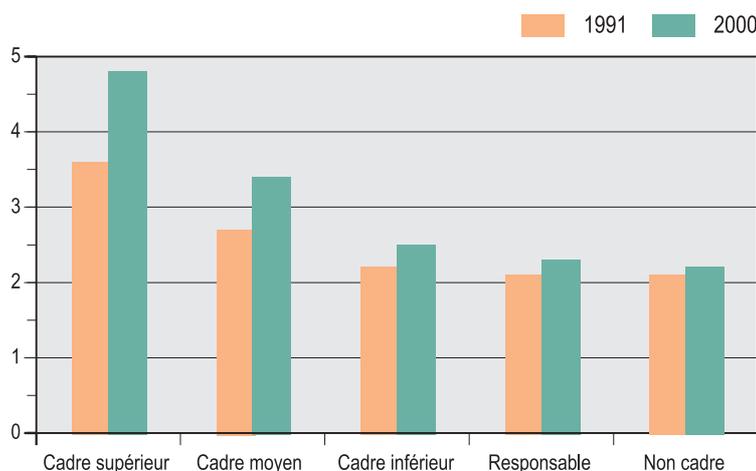
...mais en repli pour les postes les moins qualifiés

L'indice de Gini indique même que, pour l'ensemble des salariés n'assumant aucune responsabilité hiérarchique, l'inégalité a eu plutôt tendance à diminuer très légèrement au cours de la période examinée. La contradiction apparente entre le rapport des déciles extrêmes et l'indice de Gini provient du fait que le premier indicateur s'appuie sur les deux extrêmes de la distribution des revenus alors que l'indice de Gini permet d'appréhender l'ensemble de la population considérée. Or, comme la courbe de Lorenz tracée pour l'année 2000 coupe celle de l'année 1991, il est possible que l'on puisse observer à la fois une diminution globale des inégalités salariales tout en constatant que le rapport entre les déciles extrêmes de la distribution des salaires augmente.

G - 15 Inégalités salariales dans le secteur privé selon la position hiérarchique, en 1991 et 2000

Rapport entre le 9^{ème} et le 1^{er} décile

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

Inégalités en baisse dans la construction et la santé...

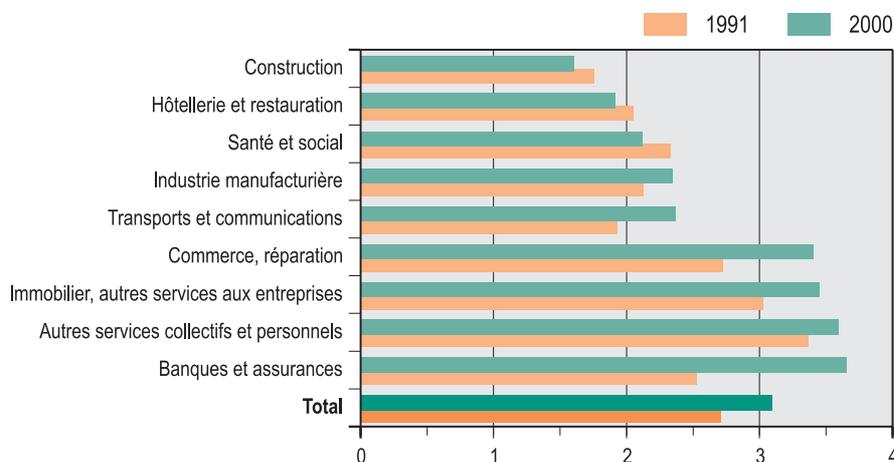
Parmi les branches économiques, les inégalités se sont fortement accrues entre 1991 et 2000 dans les *banques et assurances*, qui est la branche la plus rémunératrice de l'économie genevoise. La hausse a été également plus forte que la moyenne pour trois autres branches : *immobilier et autres services aux entreprises, commerce et réparation* ainsi que *transports et communications*. Au contraire, dans la *construction* et le domaine *santé et social*, les inégalités ont eu plutôt tendance à se réduire.

Les inégalités salariales ont plutôt diminué parmi les personnes couvertes par une convention collective de travail, alors qu'elles se sont fortement accrues parmi les salariés soumis à un contrat individuel.

G - 16 Inégalités salariales dans le secteur privé selon la branche économique, en 1991 et 2000

Rapport entre le 9^{ème} et le 1^{er} décile

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

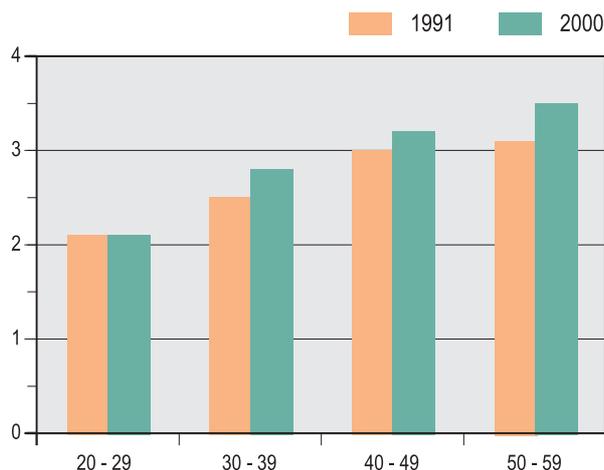
...mais en hausse pour les salariés âgés

Nous avons déjà pu observer que les inégalités se creusent en fonction de l'âge, en raison des trajectoires différentes que prennent les carrières (voir 2.3). Cette tendance s'est encore accentuée entre 1991 et 2000. Pour la tranche représentant les salariés en début de carrière, l'inégalité est demeurée pratiquement inchangée entre 1991 et 2000. En revanche, elle s'est accentuée pour les classes d'âges plus élevées.

G - 17 Inégalités salariales dans le secteur privé selon l'âge des salariés, en 1991 et 2000

Rapport entre le 9^{ème} et le 1^{er} décile

Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

T - 03 Salaire mensuel brut médian standardisé selon certaines caractéristiques, en 1991 et 2000 (1)

En franc

Canton de Genève

		A prix courants, en franc		Variation 1991-2000, en %	
		1991	2000	En termes nominaux	En termes réels (2)
Total		4 738	5 714	20,6	3,3
Sexe	Femmes	4 387	5 358	22,1	4,6
	Hommes	4 953	5 959	20,3	3,0
Formation	Université	8 149	9 697	19,0	1,9
	Ecole professionnelle supérieure	6 104	7 779	27,4	9,1
	Formation professionnelle supérieure	6 286	7 069	12,5	- 3,7
	Maturité	5 459	6 483	18,8	1,7
	Apprentissage complet (CFC)	4 831	5 608	16,1	- 0,6
	Formation acquise en entreprise	4 181	4 779	14,3	- 2,1
	Sans formation professionnelle complète	3 399	4 271	25,7	7,6
Niveau des qualifications requises pour le poste	Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles; travail indépendant et très qualifié (niveaux 1 et 2)	7 000	8 719	24,6	6,7
	Connaissances professionnelles spécialisées (niveau 3)	4 650	5 583	20,1	2,8
	Activités simples et répétitives (niveau 4)	3 737	4 418	18,2	1,2
Position professionnelle	Cadre supérieur	9 288	12 343	32,9	13,8
	Cadre moyen	7 312	9 500	29,9	11,3
	Cadre inférieur	6 235	7 757	24,4	6,5
	Responsable	5 393	6 202	15,0	- 1,5
	Sans fonction de cadre	4 291	5 006	16,7	- 0,1
Branche économique	Industrie manufacturière	4 810	5 866	22,0	4,4
	Construction	4 335	5 299	22,2	4,7
	Commerce, réparation	4 186	5 119	22,3	4,7
	Hôtellerie et restauration	3 163	3 762	18,9	1,9
	Transports et communication	4 413	5 365	21,6	4,1
	Banques et assurances	5 820	8 417	44,6	23,8
	Immobilier, autres services aux entreprises	5 701	6 563	15,1	- 1,4
	Santé et social	4 951	5 749	16,1	- 0,5
	Autres services collectifs et personnels	4 347	5 695	31,0	12,2
Nombre de salariés	Moins de 10	4 381	5 054	15,4	- 1,2
	De 10 à 49	4 667	5 529	18,5	1,5
	De 50 à 249	4 790	5 951	24,2	6,4
	Plus de 250	4 946	6 038	22,1	4,5

(1) Le salaire individuel dépend de nombreux déterminants qui agissent de manière conjointe. Entre 1991 et 2000, les catégories de salariés très globales qui figurent dans ce tableau ont pu voir leur composition se modifier notablement. Ce tableau doit donc être lu en conséquence et les variations selon l'une des caractéristiques ne sont pas à considérer comme un effet de ladite caractéristique toutes choses égales par ailleurs.

(2) Déflaté avec l'indice genevois des prix à la consommation.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires / Office cantonal de la statistique et seco - Enquête pilote sur les salaires

Collection
Analyses

Série
Communications statistiques

Numéros parus

- 1 Evolution de l'emploi dans le canton 1985-1991-1995
Résultats du recensement fédéral des entreprises de 1995
- 2 Evolution de l'emploi dans les communes genevoises 1985-1991-1995
Résultats du recensement fédéral des entreprises de 1995
- 3 La participation électorale aux élections cantonales de 1997
- 4 Les organisations internationales à Genève
Résultats de l'enquête 1998
- 5 Mouvements migratoires extérieurs du canton de Genève, de 1989 à 1997
- 6 Le revenu cantonal genevois de 1990 à 1996
- 7 Le tourisme à Genève et en Suisse
- 8 Les organisations internationales à Genève et en Suisse
Résultats de l'enquête 1999
- 9 Le parc des bâtiments et des locaux non résidentiels à Genève
Principaux résultats du recensement cantonal de 1995 des bâtiments et locaux destinés à des activités économiques ou autres (RBAE 1995)
- 10 L'emploi dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral des entreprises 1998 (RFE 98)
- 11 Les organisations internationales à Genève et en Suisse
Résultats de l'enquête 2000
- 12 Projections des ménages et besoins en logements
Résultats des projections pour le canton de Genève, de 2000 à 2025
- 13 Les Genevois et leur santé
Principaux résultats de l'enquête suisse sur la santé 1997
- 14 Les salaires dans le canton de Genève
Résultats de l'enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse en 2000 (LSE)

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

Publications de l'Office cantonal de la statistique

Données générales

Annuaire statistique

Recueil détaillé des principales statistiques annuelles concernant le canton dans son ensemble, ainsi que les communes. L'annuaire couvre un maximum de domaines : en principe tous ceux pour lesquels on dispose de statistiques fiables et pertinentes. Ouvrage d'environ 470 pages; parution fin novembre.

Mémento statistique

Synthèse des données essentielles sur le canton et les communes. Brochure annuelle de 20 pages, paraissant au printemps, éditée avec le soutien de la Banque cantonale de Genève (BCGe).

Bulletin statistique

Bulletin mensuel de 12 pages, édité en collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie de Genève (CCIG). Choix des principales statistiques genevoises disponibles mensuellement.

Ce bulletin est complété (en février, mai, août et novembre) de 4 pages de données trimestrielles.

Données statistiques

Série permettant la diffusion rapide de résultats (statistiques annuelles, enquêtes), sous la forme de tableaux statistiques brièvement commentés. Cette série s'adresse en priorité à des publics spécialisés.

Principaux sujets présentés annuellement :

- bilan et état de la population;
- travailleurs étrangers;
- commerce extérieur;
- élections et votations;
- organisations internationales;
- locaux vacants;
- logements vacants;
- transactions immobilières.
- établissements de santé non hospitaliers.

Analyses

Coup d'œil

Deux pages d'informations synthétiques et rapides destinées au grand public; éclairage statistique sur des questions d'intérêt général.

Communications statistiques

Série consacrée à la diffusion, vers un large public, de résultats statistiques marquants, l'accent étant mis sur le commentaire.

Etudes et documents

Série consacrée à la présentation des divers types d'études réalisées par l'OCSTAT : analyses périodiques ou ponctuelles, documents de référence, méthodologie.

Reflets conjoncturels

Cahier trimestriel présentant une analyse commentée de la conjoncture économique pour le canton de Genève, illustrée de nombreux graphiques.

Tableaux de bord

Marché du travail

Feuille mensuelle présentant les principales informations relatives à l'évolution du chômage.

Bulletin d'information trimestriel (8 pages) présentant des informations de nature structurelle sur le chômage.

Indices des prix à la consommation

Feuille mensuelle : tableaux portant sur les indices suisse et genevois, avec commentaires sur l'indice genevois.

Marchés des affaires

Feuilles mensuelles ou trimestrielles présentant sous forme de graphiques et de tableaux les résultats des enquêtes conjoncturelles :

Industrie; services immobiliers; commerce de détail; hôtellerie et restauration; construction.

Indice genevois des prix de la construction

Recueil semestriel de tableaux, avec commentaires et graphiques, portant sur les résultats de l'indice.

Population résidante du canton de Genève

Recueil mensuel de tableaux portant sur l'effectif de la population et le mouvement démographique, par commune.

Travailleurs frontaliers

Feuille semestrielle de tableaux résumant l'information statistique disponible sur les travailleurs frontaliers.

Masse salariale

Feuille trimestrielle portant sur la masse salariale versée dans le canton de Genève. Graphiques, tableaux et commentaires.

Office cantonal de la statistique (OCSTAT)

82, route des Acacias 1227 Les Acacias • Case postale 1735 CH-1211 Genève 26

Tél. +41 (0)22 327 85 00 • Fax +41 (0)22 327 85 10 • statistique@etat.ge.ch • www.geneve.ch/deee • www.geneve.ch/statistique

