



INFORMATIONS STATISTIQUES

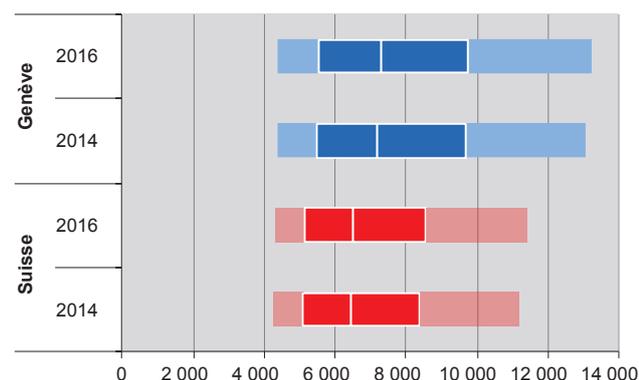
ENQUÊTE SUISSE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES À GENÈVE, RÉSULTATS 2016

En 2016, dans l'ensemble de l'économie du canton de Genève, le salaire mensuel brut médian atteint 7 278 francs pour 40 heures de travail par semaine. Par rapport à 2014, il est en hausse de 1,7 %.

Le salaire mensuel brut médian des hommes est de 7 465 francs et celui des femmes de 7 067 francs, inférieur de 5,3 %. Dans le secteur privé, le salaire mensuel brut médian s'élève à 6 726 francs et à 8 927 francs dans le secteur public, soit 32,7 % de plus.

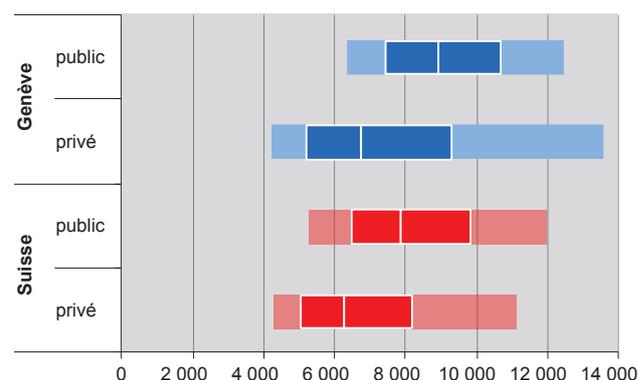
A l'échelon national, le salaire mensuel brut médian se fixe à 6 502 francs, en hausse de 1,2 % par rapport à 2014. L'écart salarial entre les sexes est plus important qu'au niveau cantonal, avec 6 830 francs pour les hommes et 6 011 francs pour les femmes (- 12,0 %). La différence entre le salaire médian du secteur privé (6 235 francs) et celui du secteur public (7 873 francs) est toutefois moins marquée (26,3 %).

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé, en 2014 et 2016
En franc Canton de Genève et Suisse

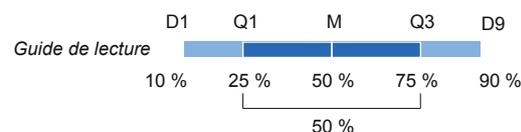


Source : OFS - Enquête sur la structure des salaires

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé selon le secteur, 2016
En franc Canton de Genève et Suisse



Source : OFS - Enquête sur la structure des salaires



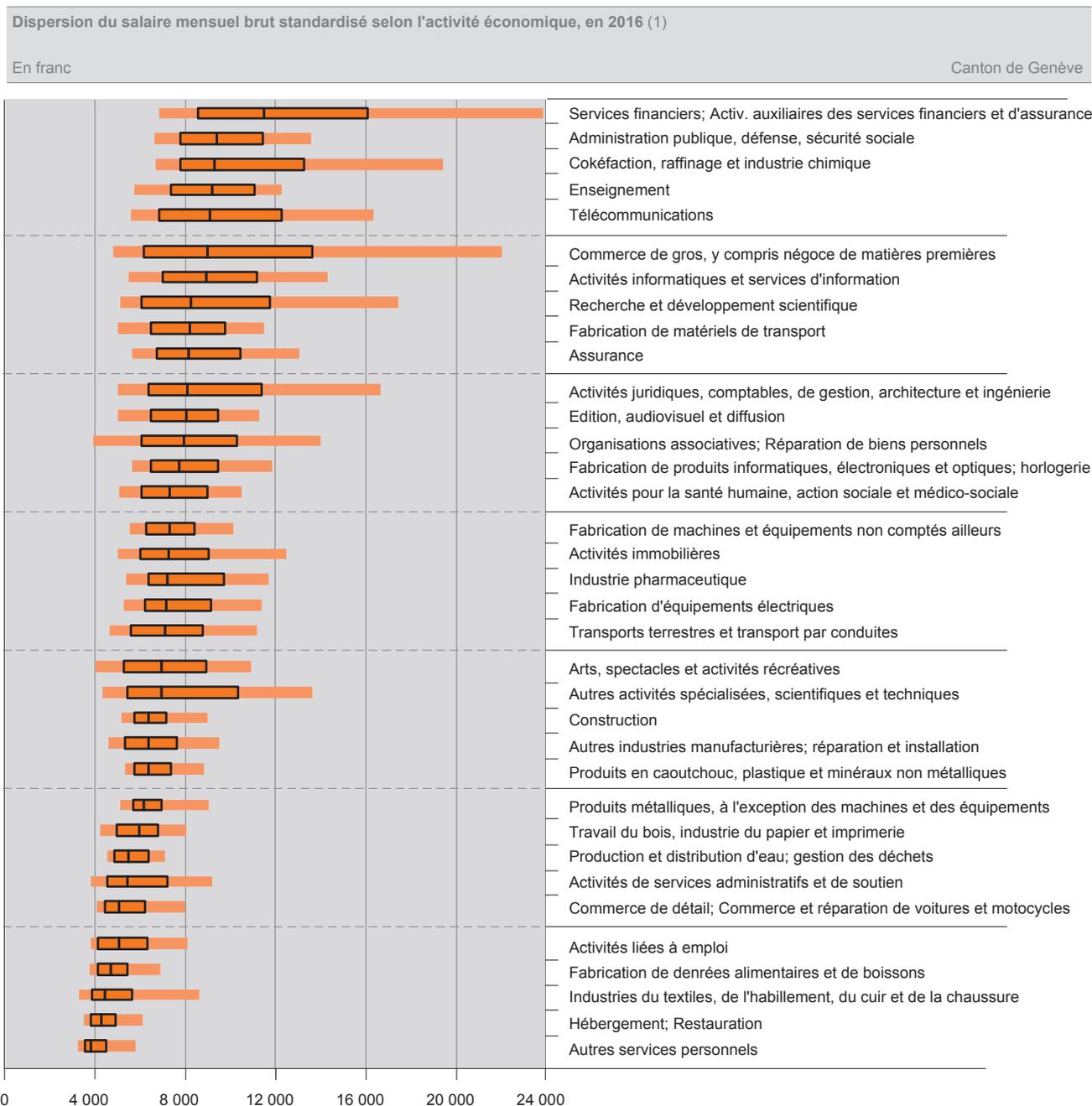
LE SALAIRE MÉDIAN PAR BRANCHE ÉCONOMIQUE

Le niveau des salaires varie fortement selon la branche économique. Les salaires médians les plus élevés se trouvent dans les *services financiers et activités auxiliaires des services financiers et d'assurance* (11 478 francs). Suivent, avec un écart d'environ 2 000 francs, l'*administration publique* (9 411 francs), l'*industrie chimique* (9 305 francs), l'*enseignement* (9 183 francs) et les *télécommunications* (9 100 francs).

A l'opposé, les salaires médians les plus modestes se trouvent dans les *autres services personnels* – salons de

coiffure, instituts de beauté, blanchisserie, par exemple – (3 810 francs) et l'*hébergement et la restauration* (4 258 francs).

La dispersion salariale à l'intérieur des branches varie également fortement. Dans le *commerce de gros* – qui inclut les activités de négoce de matières premières – et les *services financiers*, l'écart entre le 1^{er} et le 9^e décile (voir l'encadré ci-contre pour les définitions) dépasse 14 000 francs. A l'opposé, il est inférieur à 3 000 francs notamment dans l'*hébergement-restauration* et les *autres services personnels*.



(1) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine.

Source : OFS - Enquête sur la structure des salaires

DÉFINITIONS

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

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

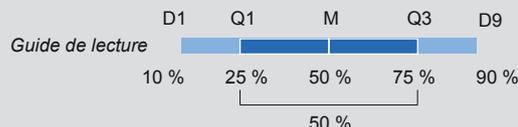
La **médiane** (M) est l'indicateur de référence pour estimer le niveau général des rémunérations: la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs.

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

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

Comment lire les graphiques de dispersion ?

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



L'enquête sur la structure des salaires

Les données sur les salaires proviennent de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE), effectuée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS). L'enquête repose sur un échantillon. Celui-ci est élargi pour le canton de Genève, de sorte que des résultats détaillés puissent être obtenus.

Les résultats contiennent une marge d'erreur mesurable sous forme d'un intervalle de confiance à 95 %. Les intervalles de confiance permettent de tester la **significativité statistique** des écarts salariaux entre différentes catégories. Tous les écarts mentionnés dans le texte de cette publication ont été testés quant à leur significativité.

POSITION PROFESSIONNELLE, TAILLE DE L'ENTREPRISE ET SECTEUR

Les salaires sont fonction de la position professionnelle au sein de l'entreprise. Dans l'ensemble de l'économie du canton de Genève, le salaire médian des cadres supérieurs (13 000 francs) et moyens (12 969 francs) est près de deux fois plus élevé que celui des salariés sans fonction d'encadrement (6 510 francs).

La dispersion des salaires est plus importante parmi les positions professionnelles les plus élevées. Par exemple, parmi les cadres supérieurs, les 10 % les mieux rémunérés gagnent au moins 4,3 fois plus que les 10 % avec les salaires les moins élevés. À l'opposé, parmi les salariés sans fonction d'encadrement, ce ratio est de l'ordre de 2,5.

Les salaires dépendent également de la taille de l'entreprise. Toutes positions professionnelles confondues, le salaire médian dans les grandes entreprises (plus de 250 emplois) est 15 % supérieur à celui enregistré dans les entreprises de taille moyenne (entre 51 et 250 emplois) et 26 % supérieur à celui des petites entreprises (50 emplois ou moins).

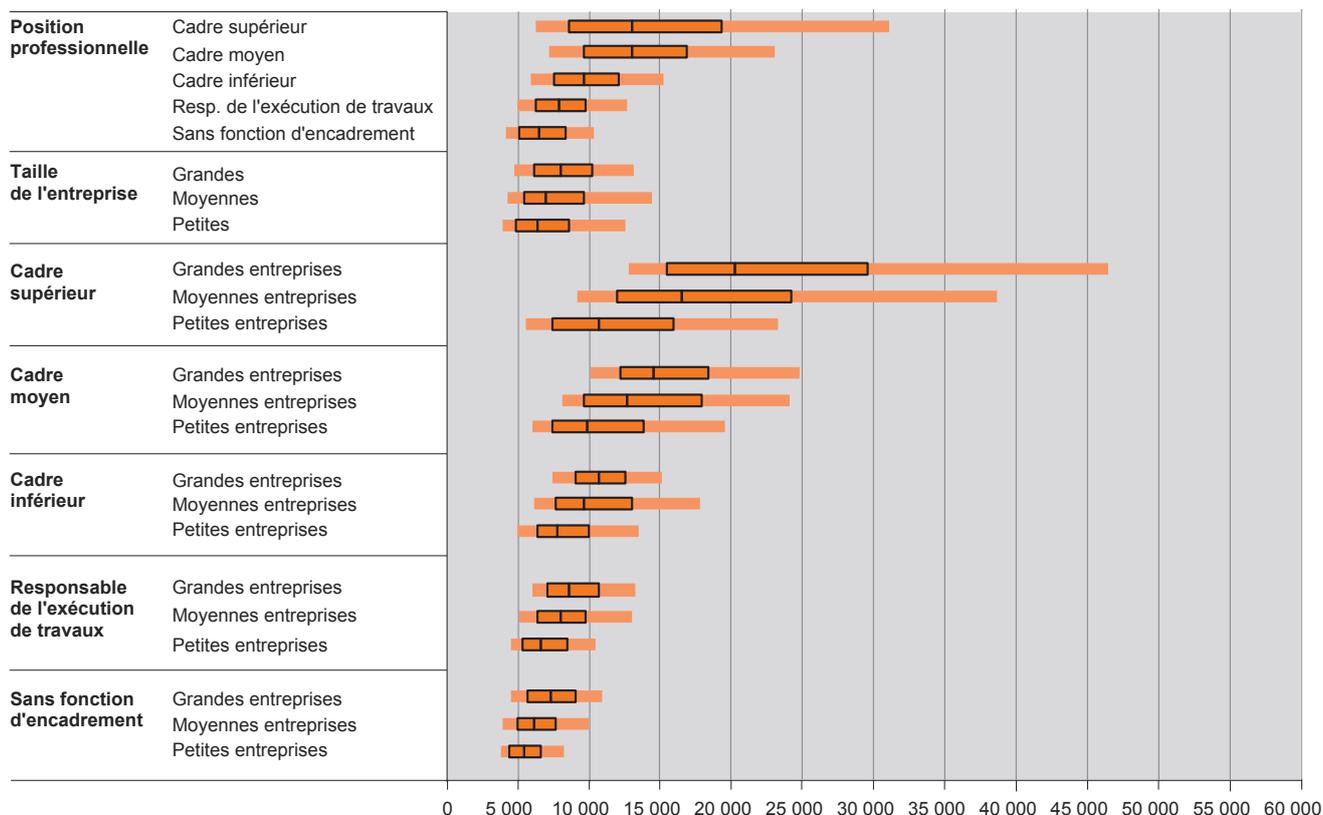
Plus encore, les effets de la position professionnelle et de la taille de l'entreprise se renforcent mutuellement. L'écart salarial entre cadres supérieurs et salariés sans fonction d'encadrement est ainsi plus fort dans les grandes entreprises que dans les petites. Dans les grandes entreprises, le salaire médian des cadres supérieurs est 2,8 fois plus élevé que celui des salariés sans fonction d'encadrement, alors que dans les petites entreprises ce facteur est de 1,9.

L'effet « grande entreprise » sur le niveau des salaires est plus important pour les cadres supérieurs que pour les salariés sans fonction d'encadrement. Pour les premiers, le salaire médian dans une grande entreprise est 90 % supérieur à celui dans une petite entreprise, alors que pour les seconds, la différence est de 33 %.

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé, selon la position professionnelle et la taille de l'entreprise, en 2016 (1) (2)

En franc

Canton de Genève



(1) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine.

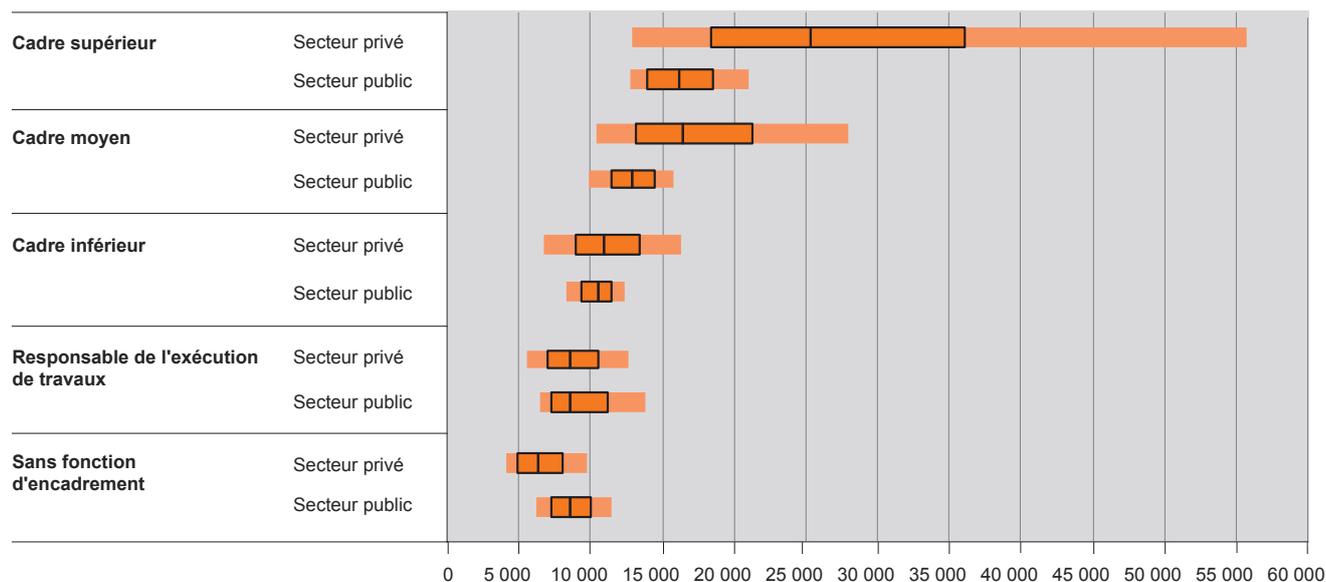
(2) Taille de l'entreprise: grande (plus de 250 emplois); moyenne (51-250 emplois); petite (1-50 emplois).

Source : OFS - Enquête sur la structure des salaires

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé, selon la position professionnelle et le secteur, dans les grandes entreprises, en 2016 (1) (2)

En franc

Canton de Genève



(1) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine.

(2) Entreprises et organisations du secteur public avec plus de 250 emplois.

Source : OFS - Enquête sur la structure des salaires

La position professionnelle et la taille de l'entreprise ont également une incidence sur l'écart salarial entre le secteur public et le secteur privé. Rappelons que le salaire médian dans le secteur public est 33 % plus élevé que celui dans le secteur privé. Or, la majeure partie des salariés du secteur public évoluent dans des entités de plus de 250 emplois. En concentrant l'analyse sur les entreprises privées et entités publiques de plus de 250 emplois, l'écart est de 25 %.

En outre, au sein de ces grandes entreprises, l'écart salarial entre le secteur public et le privé dépend fortement de la position professionnelle. Pour les salariés sans fonction d'encadrement, le salaire médian du secteur public est 36 % plus élevé que celui du secteur privé. En revanche, pour les cadres supérieurs et moyens, les salaires médians dans le secteur public sont inférieurs aux salaires médians dans le privé, de respectivement 36 % et 22 %.

Parallèlement, dans le secteur public, les écarts de salaire médian entre les positions professionnelles sont moins marqués que dans le secteur privé. A titre d'exemple, dans le secteur public, le salaire médian des cadres moyens est 23 % plus élevé que celui des cadres inférieurs. Dans le secteur privé, l'écart atteint 50 %.

L'avantage salarial du secteur public concerne donc globalement les employés sans fonction d'encadrement. Cette position professionnelle groupant la majorité des salariés, cela explique que, dans l'ensemble, le salaire médian du secteur public soit supérieur à celui du secteur privé.

L'écart privé-public parmi les salariés sans fonction d'encadrement (+ 36 % pour rappel) s'explique principalement par la structure de l'activité économique et des emplois du secteur public. Dans le secteur public, la proportion de postes exigeant un niveau de formation élevé est forte, en raison de la part importante des métiers de l'enseignement et de la santé. Dans les grandes entités du secteur public, 45 % des salariés sont titulaires d'une formation tertiaire (université, HES, formation professionnelle supérieure ou brevet d'enseignement), contre 27 % dans le privé. Seulement 7 % n'ont achevé aucune formation, comparé à 23 % dans le privé.

ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

Pour l'ensemble des salariés du canton de Genève, le salaire médian des femmes (7 067 francs) est 5,3 % inférieur à celui des hommes (7 465 francs). En 2014, l'écart était de 2,3 %.

L'écart salarial hommes-femmes est plus marqué parmi les hauts salaires. En 2016, pour le 3^e quartile (valeur qui sépare les 25 % des salaires les plus élevés du reste de la distribution), il est de 11,9 % et, pour le 9^e décile (valeur qui sépare les 10 % des salaires les plus élevés du reste), il est de 20,4 %.

Au niveau national, l'écart entre le salaire médian des femmes et celui des hommes est plus marqué que dans le canton de Genève (12,0 %). Pour le 3^e quartile et le 9^e décile, il est respectivement de 15,8 % et 19,9 %.

L'écart salarial hommes-femmes varie fortement selon le niveau de formation. Il oscille entre 1,6 % parmi les titulaires d'un brevet d'enseignement et 20,1 % parmi les universitaires.

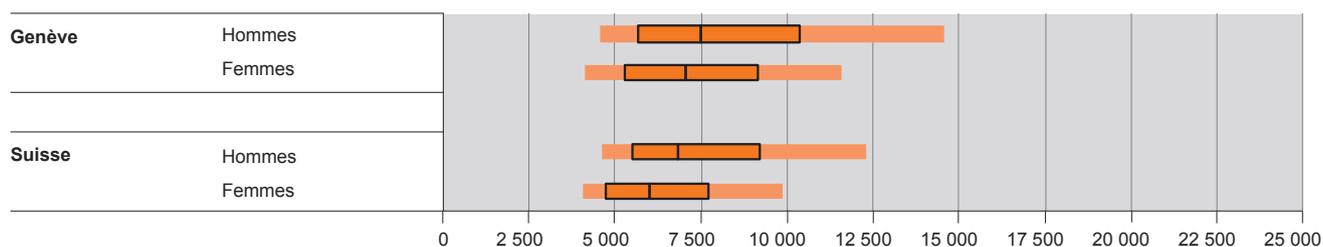
Globalement, les salaires sont supérieurs pour les personnes avec un niveau de formation plus élevé. Or, l'effet du niveau de formation sur le salaire n'est pas équivalent pour les hommes et les femmes. Par exemple, parmi les hommes l'écart salarial médian entre les universitaires et les titulaires d'une maturité s'élève à 27,7 %, alors que pour les femmes cet écart n'atteint que 11,2 %.

¹ Dans l'enquête sur la structure des salaires, le secteur public comprend les administrations communales, cantonales et fédérales, ainsi que les entreprises de droit public, telles que les Hôpitaux universitaires de Genève, les Services industriels de Genève, les transports publics genevois, et l'Université. Les organisations internationales ne font pas partie du champ de l'enquête.

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé selon le sexe, en 2016 (1)

En franc

Canton de Genève / Suisse



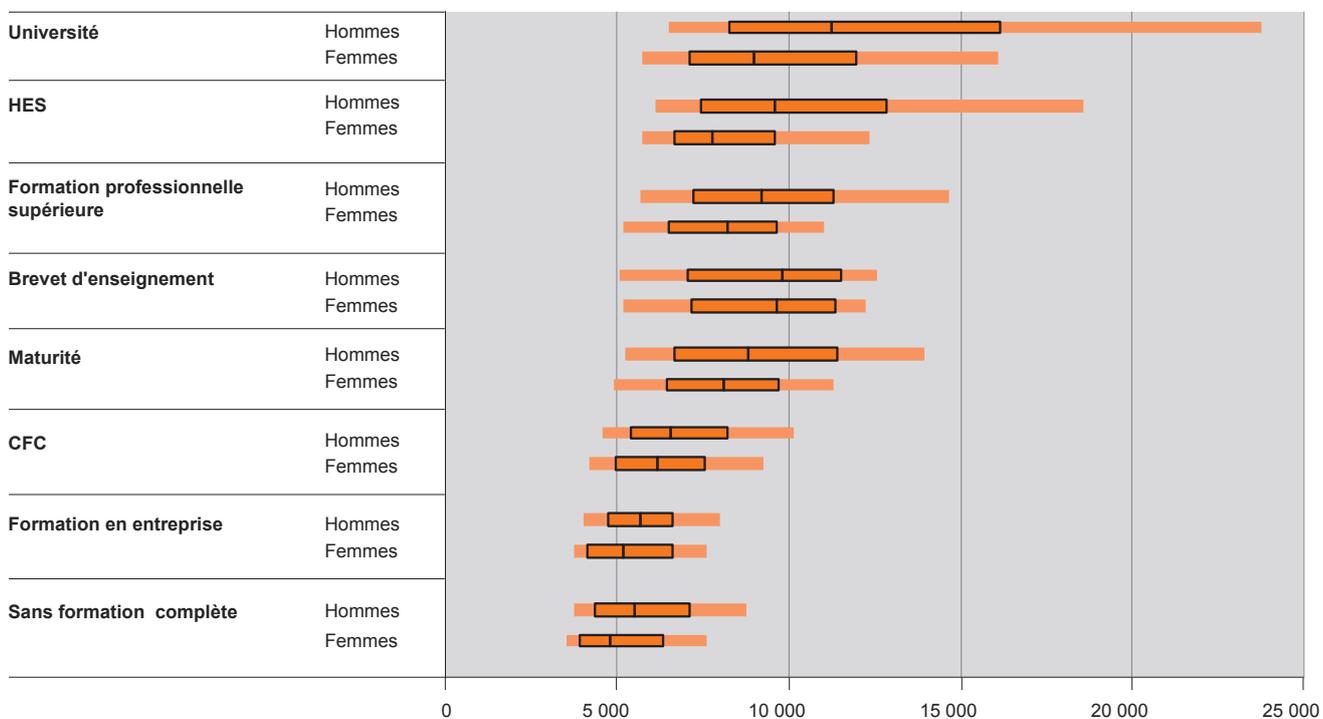
(1) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine.

Source : OFS - Enquête sur la structure des salaires

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé selon le niveau de formation et le sexe, en 2016 (1) (2)

En franc

Canton de Genève



(1) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine.

(2) Entreprises et organisations du secteur public avec plus de 250 emplois.

Source : OFS - Enquête sur la structure des salaires

COMPLÉMENTS D'INFORMATION :

Des compléments d'information sur le domaine des salaires peuvent être consultés sur le site Internet :

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

Des analyses plus détaillées sur le niveau et la structure des salaires seront réalisées ultérieurement par l'OCSTAT.