



N° 43 – SEPTEMBRE 2012 – COMMUNICATIONS STATISTIQUES

STRUCTURE DE L'EMPLOI ET SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC À GENÈVE

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES (LSE) 2010

IMPRESSUM

ÉDITION

Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION

Dominique Frei, directeur

RÉDACTION

Nicolas Müller

COMPOSITION ET MISE EN PAGE

Stéphanie Bisso

IMPRESSION

Atar Roto Presse SA, Genève

TIRAGE

400 exemplaires

PRIX

30 F

© OCSTAT, Genève 2012. Reproduction autorisée avec mention de la source

ISSN

1422 - 4585

RENSEIGNEMENTS

Centre de documentation : de 9h à 12h et de 14h à 17h (vendredi : 16h) ou sur rendez-vous

Tél. +41 22 388 75 00

statistique@etat.ge.ch • www.ge.ch/statistique

CHARTRE DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE DE LA SUISSE

L'OCSTAT s'est engagé à respecter la chartre dans la conduite de ses activités statistiques

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

STRUCTURE DE L'EMPLOI ET SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC A GENÈVE

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES (LSE) 2010

SOMMAIRE

1. Structure de l'activité économique dans le secteur public	3
2. Structure de l'emploi dans le secteur public	6
2.1 Age et ancienneté	6
2.2 Niveau des qualifications requises pour le poste de travail	7
2.3 Niveau de formation	9
2.4 Origine ou type de permis	9
2.5 Sexe	10
3. Salaires dans le secteur public	11
3.1 Le salaire médian selon le domaine d'activité	13
3.2 Le salaire médian selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail	14
3.3 Le salaire médian selon le niveau de formation	16

INTRODUCTION

Pour la première fois depuis la mise en place de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE), des données sur les salariés du secteur public sont disponibles pour le canton de Genève¹; les résultats pour le secteur privé sont quant à eux disponibles tous les deux ans depuis 2000. Le secteur public englobe les services de l'administration fédérale présents dans le canton de Genève, l'administration cantonale, les entreprises publiques ainsi que les autres institutions de droit public (hors secteur international public).

La structure des salaires du secteur public se différencie de celle du secteur privé pour deux raisons essentielles.

La première raison est la structure particulière de l'activité économique et des emplois du secteur public, dans lequel la proportion de postes hautement qualifiés est sensiblement plus grande en raison de la part importante des métiers de l'enseignement et de la santé. La seconde raison de cette différence se situe dans une politique salariale qui vise, d'une part, à réduire l'écart de rétribution entre les postes faiblement qualifiés et les postes hautement qualifiés au travers d'une échelle des traitements plus « ramassée » que la distribution des salaires dans le secteur privé et, d'autre part, qui valorise les années d'expérience à l'aide d'un système d'annuités.

Les données proviennent de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE). Cette enquête est effectuée tous les deux ans au mois d'octobre par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la base d'un questionnaire envoyé aux entreprises. Depuis 2000, l'échantillon est élargi pour Genève et des résultats détaillés et représentatifs sont disponibles à l'échelon cantonal. L'enquête 2010 fournit pour la première fois de données sur le secteur public du canton de Genève.

Dans le secteur public, l'enquête couvre de manière exhaustive les services de l'administration fédérale présents à Genève, l'administration cantonale, les entreprises publiques ainsi que les autres institutions de droit public. Toutes ces entités ont fourni l'intégralité de leurs données salariales, à l'exception des plus grosses, qui ont livré un échantillon. Les données concernant les communes ne sont, quant à elles, pas encore disponibles pour le canton de Genève. Le secteur public communal représentait, en 2008, 11,5 % des emplois du secteur public (hors secteur international public).

Cette enquête fournit non seulement des données sur l'entreprise ou l'institution (activité économique, taille, etc.), mais aussi sur les caractéristiques individuelles des salariés et de leurs postes de travail : origine ou permis de travail, âge, formation, position hiérarchique, niveau des qualifications requises pour le poste, etc. En revanche, elle ne fournit pas d'indications exactes sur le métier exercé. Elle ne permet donc pas de faire de comparaisons en termes de métier ou de fonction équivalente entre le secteur privé et le secteur public.

Dans le secteur public genevois, la classification des activités économiques est faite à l'échelon des établissements, ce qui permet de décrire de manière plus fine les différentes activités dans le secteur public. Par exemple, le Département de l'instruction publique est divisé en établissements (écoles, collèges, etc.) qui se trouvent dans la branche « Enseignement », bien que l'« entreprise » dans son ensemble – l'État de Genève – se situe dans la branche « Administration publique ».

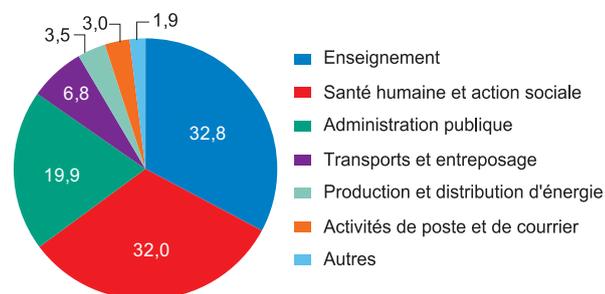
Dans le secteur privé, la classification des activités est faite au niveau de l'entreprise.

¹ En 1991, une enquête pilote sur la structure des salaires a été menée à Genève. Celle-ci concernait également le secteur public. Les résultats peuvent être consultés dans la publication « La structure des salaires à Genève en octobre 1991 », Aspects statistiques n° 90, 1992, téléchargeable sur le site internet de l'OCSTAT.

1. STRUCTURE DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DANS LE SECTEUR PUBLIC

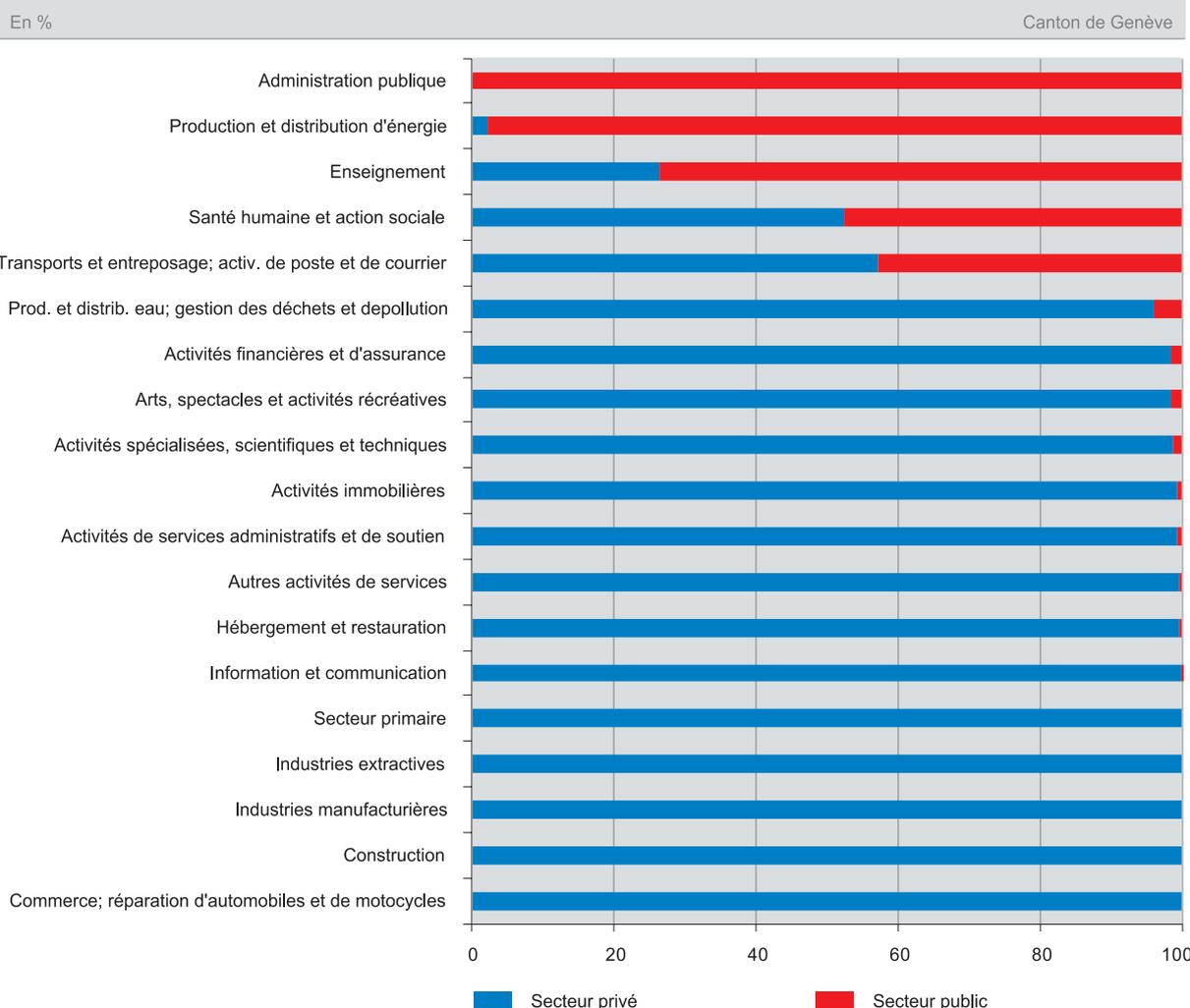
En 2010, les salariés du secteur public représentent 19,5 % des salariés du canton de Genève, et se trouvent essentiellement dans trois branches d'activité (cf. graphique G 1) : l'*enseignement* (32,8 % des salariés de l'ensemble du secteur public), la *santé humaine et action sociale* (32,0 %) ainsi que l'*administration publique*² (19,9 %). La structure de l'activité est très différente de celle du secteur privé : dans ce dernier, la branche d'activité *administration publique* est par définition absente, tandis que les branches *santé humaine et action sociale* ainsi que *enseignement* ne représentent que, respectivement, 8,6 % et 2,9 % des salariés.

Répartition des salariés du secteur public selon la branche économique, en 2010
En % Canton de Genève



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Répartition des salariés selon le secteur, par branche d'activité, en 2010



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

² La branche d'activité « Administration publique » comprend également la Police.

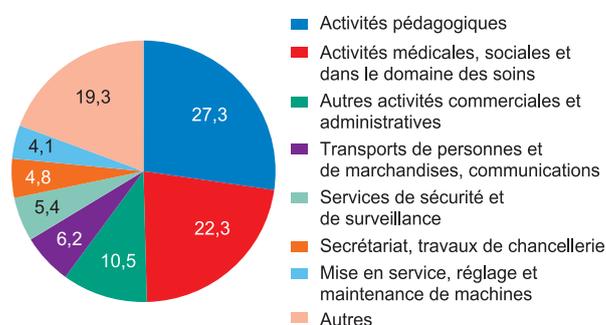
Malgré la part importante des activités relatives à la *santé humaine et action sociale* dans le secteur public, la majorité des salariés œuvrant dans cette branche travaille pour une entreprise du secteur privé (52,5 % de l'ensemble des salariés - G 2). Dans la branche *enseignement*, les salariés se trouvent, quant à eux, principalement dans le secteur public (73,6 %). Les emplois de la branche *production et distribution d'électricité*, dont 97,9 % sont rattachés au secteur public, appartiennent presque exclusivement aux Services industriels de Genève (SIG), une entreprise publique.

En plus de la branche économique de l'entreprise ou de l'administration dans laquelle travaille le salarié, l'enquête aborde également le domaine d'activité propre à chaque poste occupé. Le domaine d'activité permet d'approcher le type de métier exercé par le salarié, contrairement à la branche économique, qui concerne l'établissement dans son ensemble.

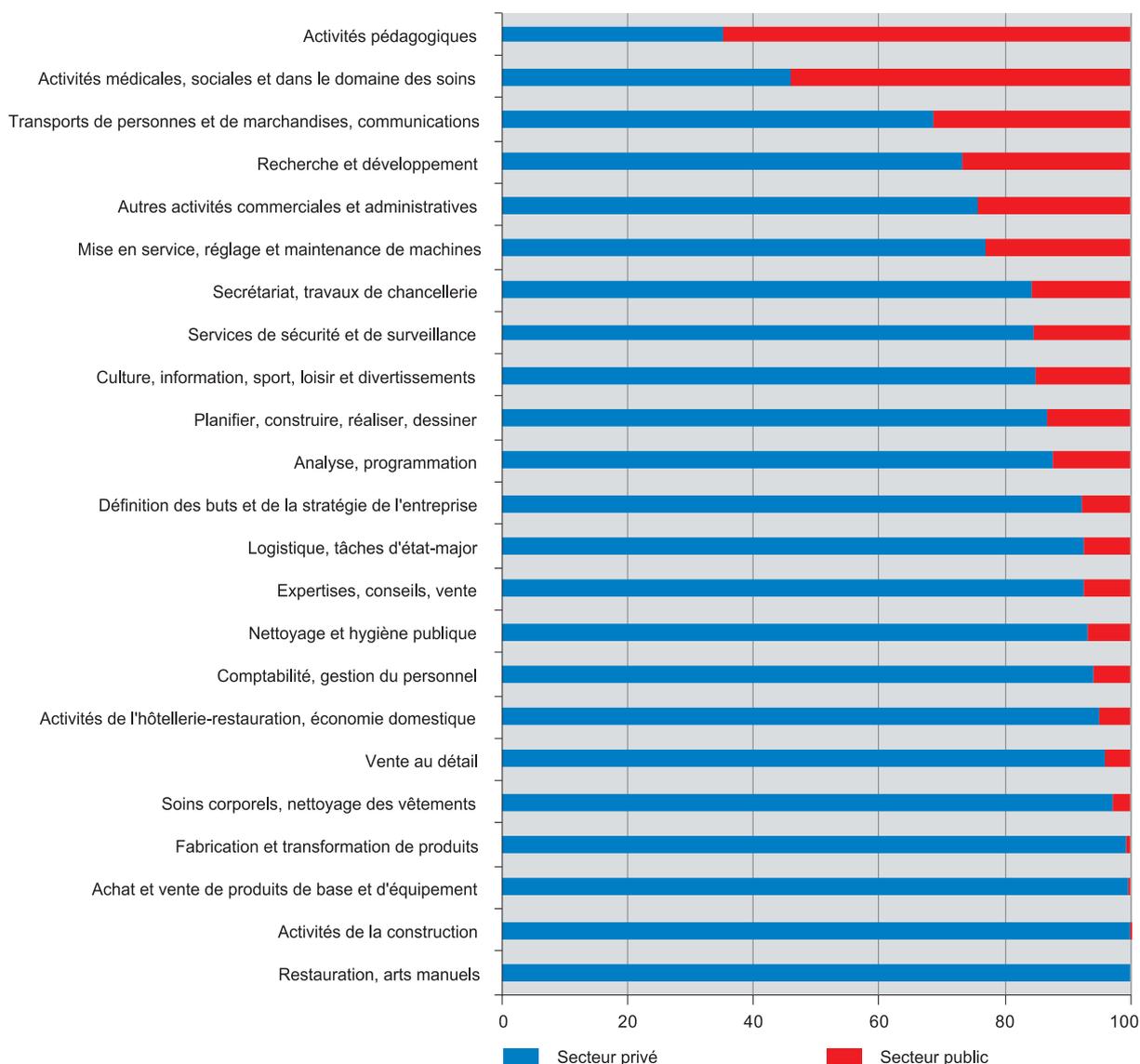
Les trois domaines d'activité les plus représentés dans le secteur public (G 3) sont les *activités pédagogiques* (27,3 % des salariés du secteur public), les *activités médicales* (22,3 %) et le domaine des *autres activités commerciales et administratives* (10,5 %).

Les salariés du secteur public sont majoritaires dans deux domaines (G 4) : les *activités pédagogiques* (64,7 % des salariés de ce domaine) et les *activités médicales, sociales et de soin* (54,1 %).

Répartition des salariés du secteur public selon le domaine d'activité, en 2010 G 3
En % Canton de Genève



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires



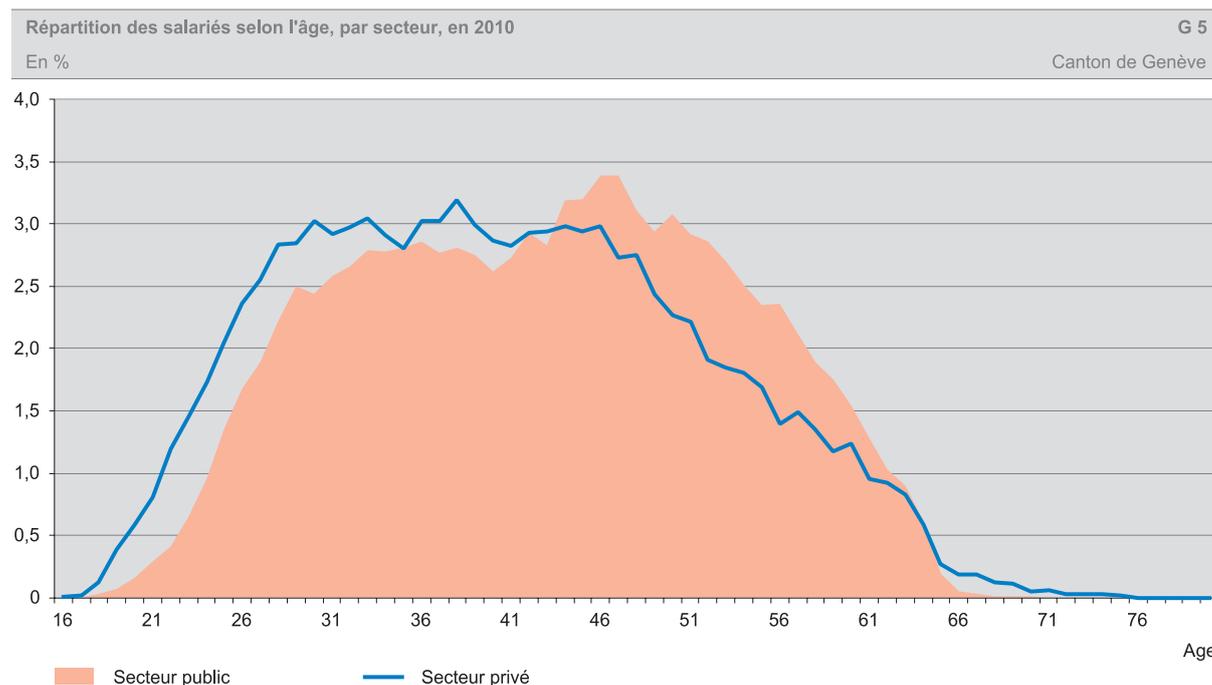
Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

2. STRUCTURE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

2.1 Age et ancienneté

En 2010, l'âge médian des salariés du secteur public dans le canton de Genève est de 43 ans, alors qu'il est de 40 ans dans le secteur privé (G 5). Tandis que les salariés âgés de 50 ans ou plus représentent 30,2 % des salariés du secteur public, ceux-ci ne forment que

22,8 % des salariés du secteur privé. Par symétrie, la proportion de jeunes salariés est sensiblement plus importante dans le secteur privé : 19,0 % sont âgés de moins de 30 ans dans le secteur privé, contre 12,2 % dans le secteur public.

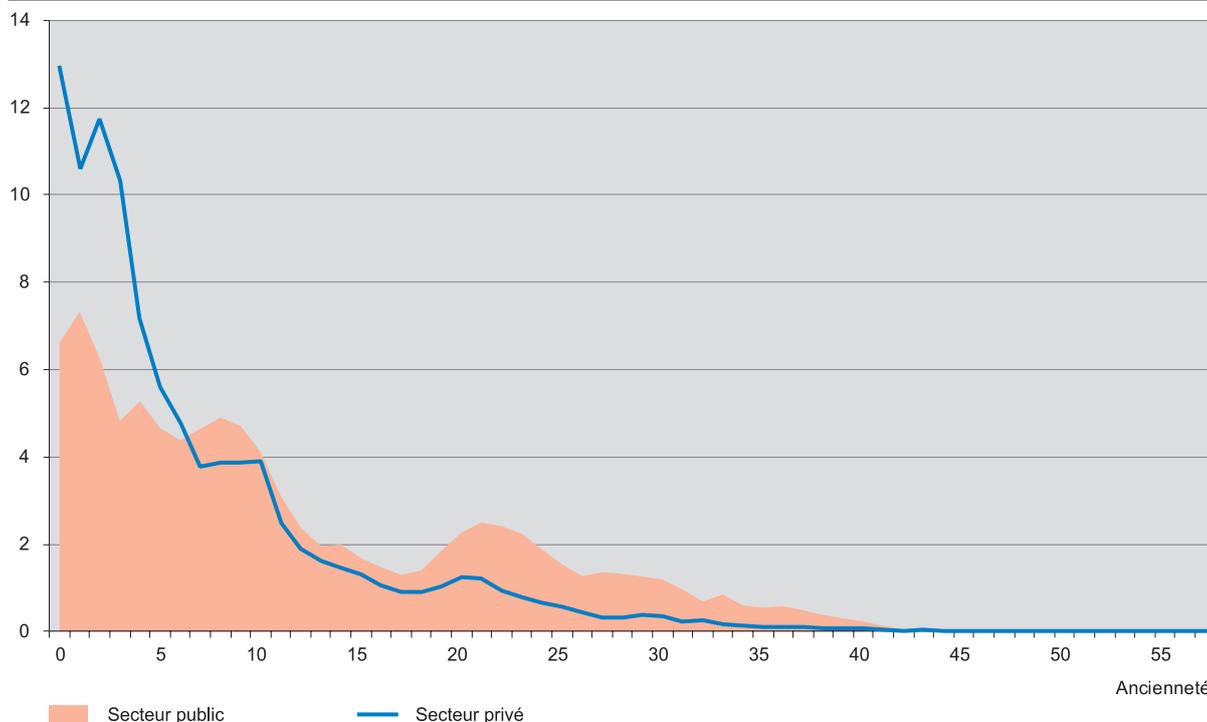


Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Le nombre médian d'années d'ancienneté est nettement plus élevé dans le secteur public (9 ans) que dans le secteur privé (4 ans). Alors que 51,1 % des salariés du secteur public ont 9 années d'ancienneté ou plus, les salariés correspondants ne représentent que 29,2 % du secteur privé (G 6). A l'inverse, la différence est logiquement sensible pour les employés avec peu d'années d'ancienneté : 58,3 % des salariés du secteur privé ont moins de 6 ans d'ancienneté, alors que cette catégorie ne représente que 34,9 % des salariés du secteur public.

L'ancienneté plus élevée des salariés du secteur public est due, en partie, à deux facteurs. En premier lieu, les années d'ancienneté sont valorisées

dans le secteur public via le système de rémunération qui prévoit, notamment à l'Etat de Genève, une augmentation chaque année – les annuités – jusqu'au plafond de la classe de traitement, en dehors des périodes de restriction budgétaire, qui peuvent conduire à un gel de ces dernières. En second lieu, certains métiers, comme celui d'enseignant ou de policier, sont très liés au secteur public et plus rarement exercés dans le secteur privé, ce qui implique une carrière au sein de la même institution, contrairement aux professions où l'on peut facilement changer d'employeur.



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Dans le secteur public, le domaine d'activité dans lequel l'âge médian est le plus élevé est celui de la *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise* (49 ans) ; c'est également le cas dans le secteur privé, où l'âge médian dans ce domaine est de 47 ans. Ce domaine correspond essentiellement à des fonctions de cadre, directeur

ou expert. Dans le secteur public, le domaine à l'âge médian le plus bas est celui de la recherche et du développement (32 ans), car il comprend notamment les doctorants et post-doctorants de l'Université de Genève ; dans le secteur privé, l'âge médian de ce domaine est de 38 ans.

2.2 Niveau des qualifications requises pour le poste de travail

Les qualifications requises pour le poste dépendent du degré de difficulté des tâches assignées. Les salariés sont répartis en quatre niveaux :

- 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.

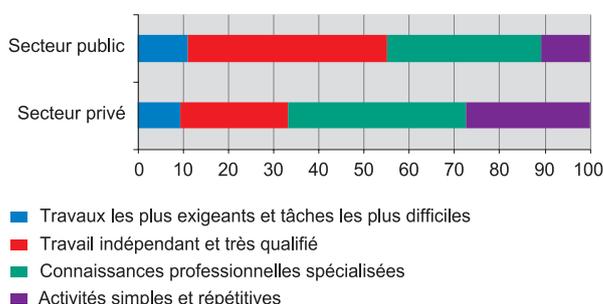
Le niveau des qualifications requises pour le poste de travail ne correspond pas nécessairement à la formation du salarié ; des qualifications ont pu être acquises par une longue expérience ou, encore, le titulaire du poste peut être surqualifié.

La proportion de postes comportant des activités simples et répétitives est nettement moins élevée dans le secteur public (10,8 % des postes) que dans le secteur privé (27,5 %) (G 7). Dans le secteur privé, ce type de poste se trouve principalement dans les *activités de services administratifs, l'hébergement et la restauration et le commerce de détail*, trois types d'activité qui représentent moins de 2 % des postes du secteur public.

Le niveau de qualification le plus représenté dans le secteur public est celui qui correspond à un *travail indépendant et très qualifié* (43,9 % des postes du secteur public). En comparaison, ce type de poste correspond à 23,9 % des postes du secteur privé. Cette importante disparité s'explique en partie par l'effectif important d'enseignants des niveaux primaire et secondaire dans le secteur public, et dont les postes correspondent à un

travail indépendant et très qualifié. Ainsi, dans la branche de l'*enseignement* (qui regroupe 32,8 % des salariés du secteur public), 73,2 % des postes font partie de la catégorie *travail indépendant et très qualifié* (G 8). Dans cette branche, les postes correspondant aux *travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles* sont principalement occupés par les professeurs de l'Université ou des hautes écoles spécialisées.

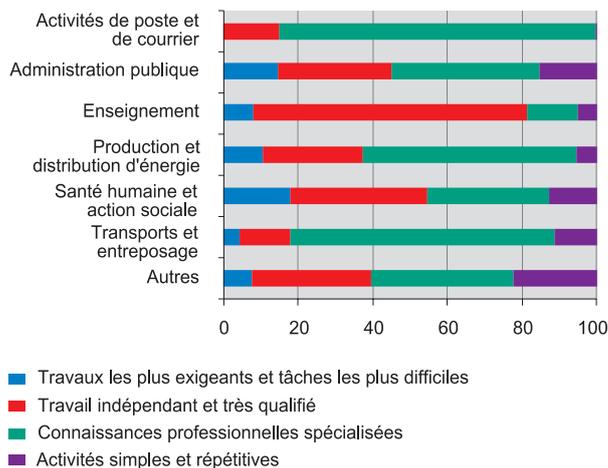
Répartition des salariés selon le niveau des qualifications G 7 requises pour le poste, par secteur, en 2010
En % Canton de Genève



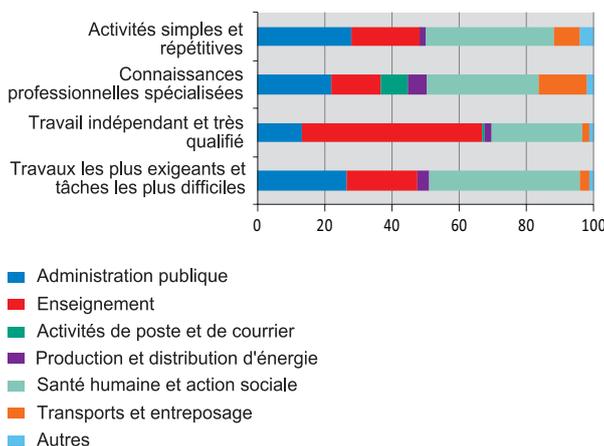
Du point de vue de la répartition par branche des niveaux de qualification, les postes requérant les *travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles* se situent en majorité dans les branches *santé humaine et action sociale* (45,1 % des postes requérant ce niveau), *administration publique* (26,4 %) et *enseignement* (21,1 %) (G 9). La branche *santé humaine et action sociale* comprend par ailleurs une part importante des postes comportant des *activités simples et répétitives* (38,2 % des postes de cette catégorie).

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Répartition des salariés du secteur public selon le niveau G 8 des qualifications requises pour le poste, par branche, en 2010
En % Canton de Genève



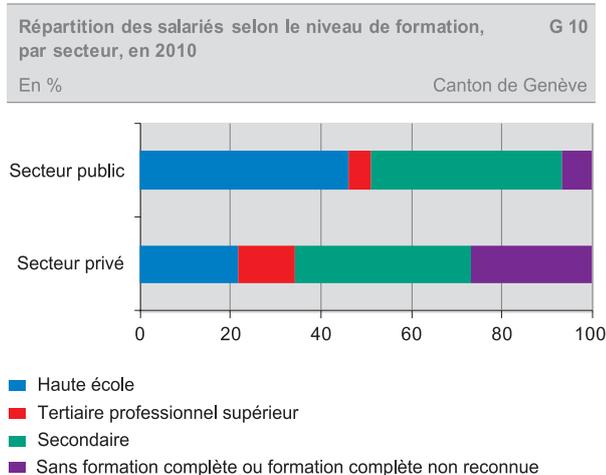
Répartition des salariés du secteur public selon la branche G 9 par niveau des qualifications requises, en 2010
En % Canton de Genève



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

2.3 Niveau de formation

Le secteur public se distingue du secteur privé par une part beaucoup plus importante de salariés titulaires d'un diplôme d'une « haute école » (université ou HES). Les salariés issus d'une université ou d'une haute école représentent en effet 46,3 % des salariés du secteur public, contre 21,6 % dans le secteur privé (G 10). Les salariés sans formation complète ou avec une formation complète mais non reconnue ne représentent que 6,6 % des salariés du secteur public, alors qu'ils constituent 26,9 % des salariés du secteur privé. La proportion importante de salariés issus d'une université ou d'une haute école est largement tirée vers le haut par l'effectif important d'enseignants des degrés primaire et secondaire.



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

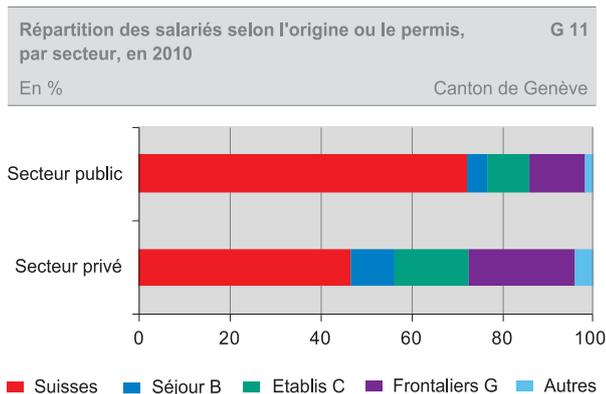
2.4 Origine ou type de permis

En 2010, la proportion de salariés suisses dans le secteur public est de 72,4 %. Cette proportion est de 46,5 % dans le secteur privé (G 11). Pour les salariés d'origine étrangère, le type de permis le plus fréquent est le permis frontalier (permis G) : les titulaires de ce permis représentent 12,2 % des salariés du service public (23,2 % dans le secteur privé). Les titulaires d'un permis C représentent, quant à eux, 9,5 % des salariés du secteur public, et les titulaires d'un permis B, 4,2 %.

Le domaine d'activité dans lequel la part de salariés frontaliers est la plus grande est celui des *activités médicales, sociales et dans le domaine des soins* : ils y représentent 30,2 % des salariés.

Les salariés du secteur public titulaires d'un permis frontalier sont 66,0 % à travailler dans la branche *santé humaine et action sociale*. Ils sont 54,9 % à exercer un métier dans le domaine *des activités médicales, sociales et dans le domaine des soins*, qui couvre par exemple les métiers d'infirmier ou d'aide-soignant. Les frontaliers sont aussi 12,5 % à travailler dans le domaine *des activités pédagogiques* et 8,6 % dans celui *des transports de personnes et de marchandises, communications*.

Les salariés du secteur public titulaires d'un permis frontalier occupent en majorité des postes requérant un *travail indépendant et très qualifié* (58,4 %), alors que ce type de poste représente 43,9 % du secteur public. La proportion de frontaliers occupant les postes correspondant aux *travaux les plus exigeants et aux tâches les plus difficiles* est de 7,5 %, alors que la proportion de ce type de poste dans l'ensemble du secteur public est de 11,1 %.



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

2.5 Sexe

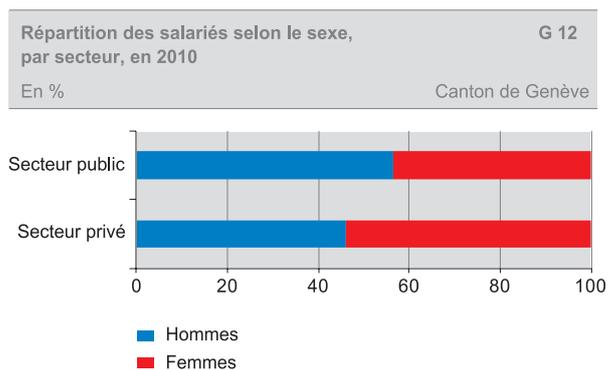
En 2010, les femmes représentent 54,0 % des salariés du secteur public, contre 43,4 % dans le secteur privé (G 12). Elles travaillent essentiellement dans les branches d'activité *enseignement* (35,5 % des femmes) et *santé humaine et action sociale* (41,4 % des femmes). Ces deux branches sont ainsi majoritairement féminines: les femmes représentent 58,3 % des salariés de la branche d'activité *enseignement* du secteur public, et 69,8 % de ceux de la branche *santé humaine et action sociale* (G 13).

Les femmes sont fortement représentées dans le domaine des *activités médicales, sociales et des soins*, dont elles constituent 74,6 % des effectifs. Ce domaine d'activité recouvre des métiers divers comme celui d'infirmier, de médecin, ou d'assistant social.

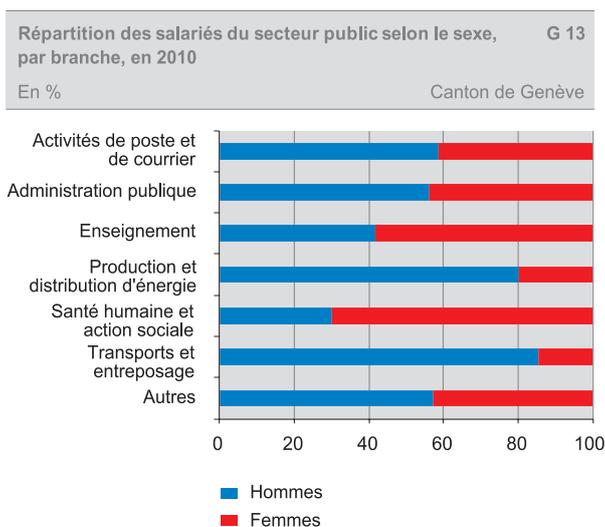
La répartition des personnes selon le sexe et le niveau des qualifications requises pour le poste est nettement moins inégalitaire dans le secteur public que dans

le secteur privé. Alors que 22,8 % des postes correspondant aux *travaux les plus exigeants et aux tâches les plus difficiles* sont occupés par des femmes dans le secteur privé, cette proportion atteint 40,6 % dans le secteur public. La proportion est même inversée dans le cas des postes correspondant à un *travail indépendant et très qualifié* : 42,8 % de ces postes sont occupés par des femmes dans le secteur privé, contre 60,0 % dans le secteur public ; cette proportion est fortement influencée par le nombre important d'enseignantes dans le secteur public.

En revanche, dans les postes avec le niveau de qualification le plus bas, la proportion de femmes est plus importante dans le secteur public (57,0 %) que dans le secteur privé (51,0 %).



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

3. SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC

La structure des salaires dans le secteur public est abordée dans cette section essentiellement de manière descriptive. Cependant, une approche basée sur une équation économétrique – l'équation des salaires – a également été utilisée et elle permet une autre lecture des différences de salaire entre secteur public et secteur privé. Les résultats issus de cette approche sont présentés dans l'encadré qui suit.

En 2010, dans le canton de Genève, le salaire mensuel brut médian standardisé est de 6 775 francs dans le secteur privé et de 8 573 francs dans le secteur public. Le salaire mensuel brut médian pour l'ensemble des salariés genevois se fixe à 7 238 francs (cf. tableau T 1).

La distribution des salaires dans le secteur public se distingue de celle du secteur privé par une dispersion beaucoup moins élevée. Dans le secteur public, le rapport interdécile, c'est-à-dire le rapport entre le montant qui sépare les 10 % des salaires les plus élevés et celui qui sépare les 10 % les plus bas, respectivement 12 222 francs et 6 114 francs, est de 2,00. Dans le secteur privé, ce même rapport est de 3,49. Le rapport interquartile, qui est le rapport entre les 25 % des salaires les plus élevés et les 25 % des salaires les moins élevés, est de 1,43 dans le secteur public, contre 1,87 dans le secteur privé.

Approche par l'équation des salaires

L'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) a mis au point une méthode pour l'estimation du salaire en usage basée sur une équation économétrique développée par le Laboratoire d'économie appliquée de l'Université de Genève. A la différence d'une « simple » approche descriptive, cette méthode a l'avantage de prendre en compte tous les éléments disponibles entrant en jeu dans la fixation du salaire : niveau des qualifications requises pour le poste, formation, ancienneté, âge, domaine d'activité et position professionnelle. Il convient de rappeler que ce modèle constitue une simplification de la réalité ; s'il permet de « révéler » des informations fournies par l'enquête, il ne peut toutefois pas donner plus d'informations que cette dernière n'en contient intrinsèquement.

L'application de cette méthode aux données du secteur public et du secteur privé de l'enquête 2010 permet d'évaluer les écarts de salaire entre les branches des deux secteurs, cela pour un profil de salarié équivalent (équivalent dans les limites des caractéristiques disponibles, il faut se le rappeler). Ces écarts entre branches reflètent en particulier les effets imputables aux métiers spécifiques desdites branches et la méthode les présente comme une « prime » ou « pénalité » - par rapport à la moyenne - liée à la branche.

Ainsi, les branches ayant la « pénalité » la plus forte sont celles du secteur privé affichant de manière générale les salaires les plus bas : *autres services personnels, hébergement et restauration, et commerce de détail*. La palme de la « prime » la plus élevée revient – et de loin – aux *services financiers* (secteur privé). Viennent ensuite, mais assez loin derrière, les *télécommunications, l'industrie chimique et l'horlogerie et la fabrication de produits informatiques, électroniques, d'optique*, toutes du secteur privé.

Les primes et pénalités des branches du secteur public sont globalement assez proches de la moyenne de l'économie. En ce qui concerne les branches présentes dans les deux secteurs, les écarts sont faibles pour la *santé et l'action sociale*, légèrement en faveur du secteur public. Demeurant en faveur du secteur public, ils sont plus marqués pour l'*enseignement* et les *transports*. Dans cette dernière branche, il est vraisemblable que les conducteurs des TPG, actifs dans le transport de personnes en contexte urbain, soient mieux rémunérés que les chauffeurs de camion, les livreurs ou les déménageurs. S'agissant de l'*enseignement*, le secteur public comprend une université et des HES, qui n'ont pas d'équivalent dans le secteur privé.

Pour plus de détails sur la méthode de l'équation des salaires, *Proposition d'une mesure du salaire en usage*, OGMT, 2003 : <http://www.ge.ch/ogmt/tel/salaires-fr.pdf>

QUANTILES PRINCIPAUX DU SALAIRE MENSUEL BRUT STANDARDISÉ ET RAPPORT INTERDÉCILE, SELON LE SECTEUR ET LE SEXE, EN 2010

T 1

EN FRANC ET RAPPORT

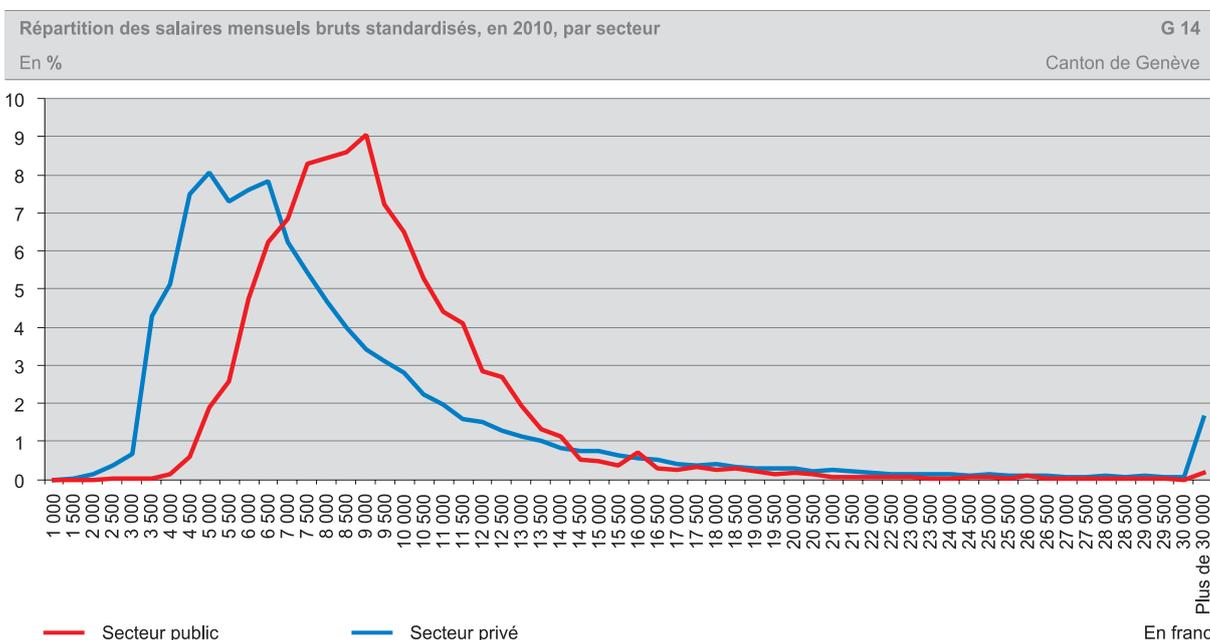
CANTON DE GENÈVE

	D1	Q1	Médiane	Q3	D9	D9/D1
Ensemble de l'économie	4 316	5 485	7 238	9 857	13 743	3,18
Hommes	4 500	5 606	7 430	10 601	15 644	3,48
Femmes	4 024	5 301	7 042	9 135	11 558	2,87
Secteur privé	4 132	5 159	6 775	9 636	14 417	3,49
Hommes	4 373	5 347	7 035	10 554	16 348	3,74
Femmes	3 812	4 875	6 478	8 671	11 556	3,03
Secteur public	6 114	7 197	8 573	10 287	12 222	2,00
Hommes	6 094	7 217	8 737	10 713	12 883	2,11
Femmes	6 142	7 181	8 434	9 956	11 558	1,88

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Cette différence dans la dispersion des salaires entre les secteurs public et privé se traduit également par une répartition de la masse salariale plus égalitaire (G 14) : dans le secteur privé, les 10 % des salariés les mieux payés se répartissent plus de 30 % de la masse salariale. Dans le secteur public, les 10 % les mieux payés repré-

sentent 16,4 % de la masse salariale. La différence est également frappante dans le bas de la distribution : les 10 % des salariés les moins payés du secteur privé se partagent 1,4 % de la masse salariale, tandis que dans le secteur public, la part correspondante atteint environ 6 %.



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Dans le secteur public, le salaire médian des femmes est de 8 434 francs, et celui des hommes de 8 737 francs. Le salaire médian des femmes est par conséquent inférieur de 3,5 % à celui des hommes ; cette différence est de 7,9 % dans le secteur privé. De manière générale, la différence de rémunération entre hommes et femmes s'explique essentiellement par des profils professionnels différents. Par exemple, les femmes occupent moins de poste à responsabilité ou demandant un niveau de qualification élevé.

3.1 Le salaire médian selon le domaine d'activité

En raison des limites propres à l'enquête, même en ventilant les salariés selon les différentes caractéristiques de leur poste (domaine d'activité, niveau des qualifications requises, etc.), il n'est pas possible d'identifier des métiers précis, ce qui restreint les possibilités de comparaison entre secteur public et secteur privé.

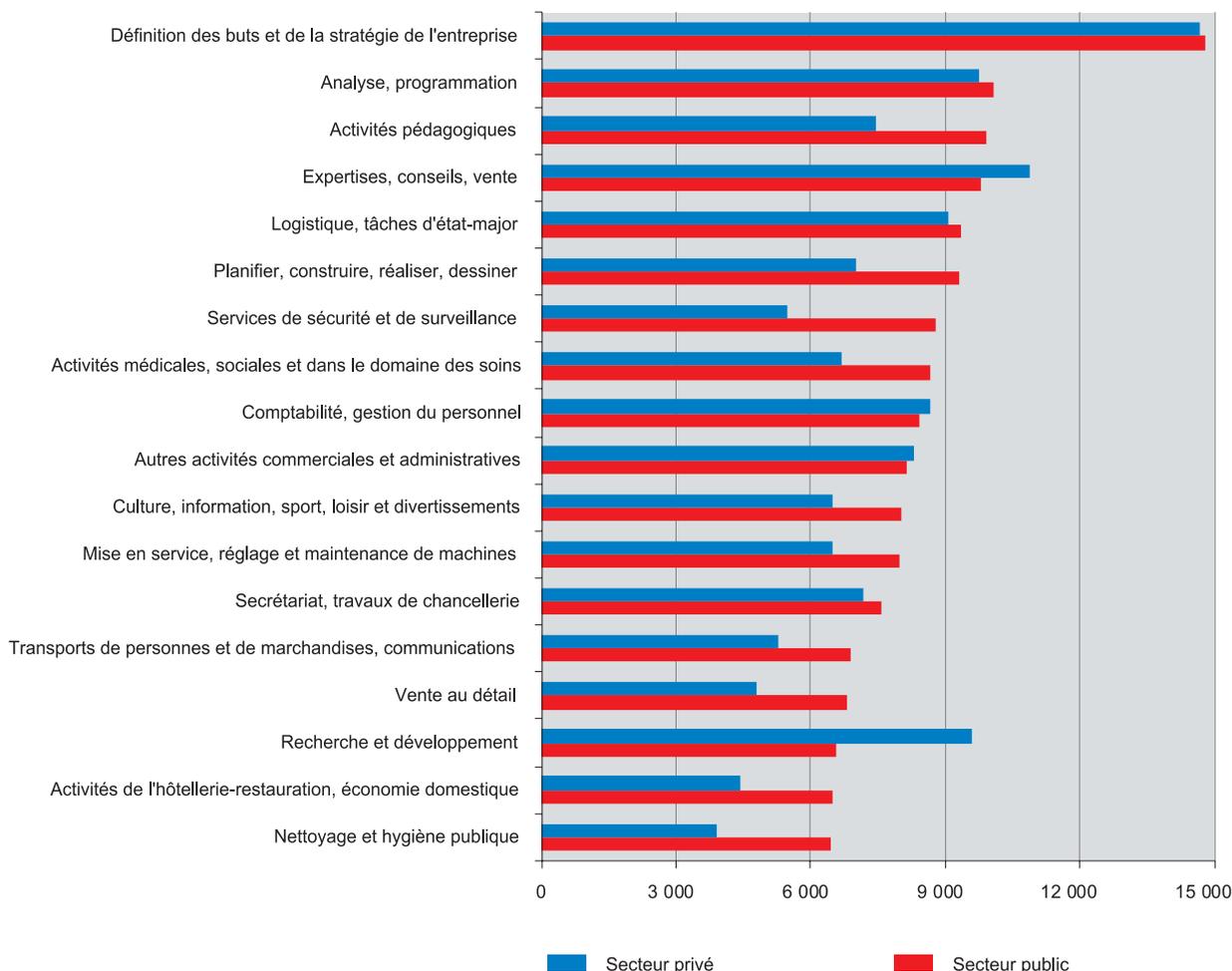
Que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, le domaine d'activité le mieux rémunéré est celui qui regroupe les activités liées à la *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise* (G 15) ; le salaire médian s'y élève à 14 666 francs dans le secteur privé et 14 774 francs dans le secteur public. Les postes de ce domaine sont les postes clefs des entreprises et sont évidemment très liés à des positions hiérarchiques et à des niveaux de qualification élevés.

Les deux domaines d'activité pour lesquels la différence entre les salaires médians dans le secteur public et le secteur privé est la plus élevée sont le *nettoyage et l'hygiène publique* et les *services de sécurité et de surveillance*. Dans les *services de sécurité et de surveillance*, qui comprend dans le secteur public les forces de police, le salaire médian est de 8 796 francs dans le secteur public, contre 5 469 francs dans le secteur privé. Bien que les agents de sécurité du secteur privé fassent partie du même domaine d'activité, les tâches et les responsabilités qui leur incombent ne sont pas comparables à celles des membres des forces de l'ordre.

Le plus faible écart entre hommes et femmes dans le secteur public par rapport au secteur privé s'explique en partie par la grande importance des activités pédagogiques, qui comportent des postes hautement qualifiés, donc relativement bien rémunérés, et majoritairement féminins (60,6 % des postes y sont occupés par des femmes).

Dans les activités de *nettoyage et d'hygiène publique*, le salaire médian du secteur public est de 6 451 francs, contre 3 925 francs dans le secteur privé. La part de postes correspondant à des *activités simples et répétitives* dans ce domaine d'activité est quasi équivalente dans les deux secteurs (90,6 % dans le public, et 92,3 % dans le privé). Dans le secteur public, notamment dans l'administration cantonale, une grande part des activités de nettoyage est externalisée à des entreprises privées ; les nettoyeurs restants sont principalement employés dans les établissements médicaux tels que les hôpitaux ou les EMS.

Le domaine d'activité *recherche et développement* est en revanche beaucoup moins rémunérateur dans le secteur public : le salaire médian y est de 6 546 francs, alors qu'il s'élève à 9 568 francs dans le secteur privé. Le salaire médian relativement bas du secteur public dans ce domaine d'activité s'explique par la prédominance des jeunes chercheurs de l'Université, doctorants ou post-doctorants, comme l'attestent également un âge et un nombre médian d'années d'ancienneté relativement bas (respectivement, 32 ans et 2 ans).

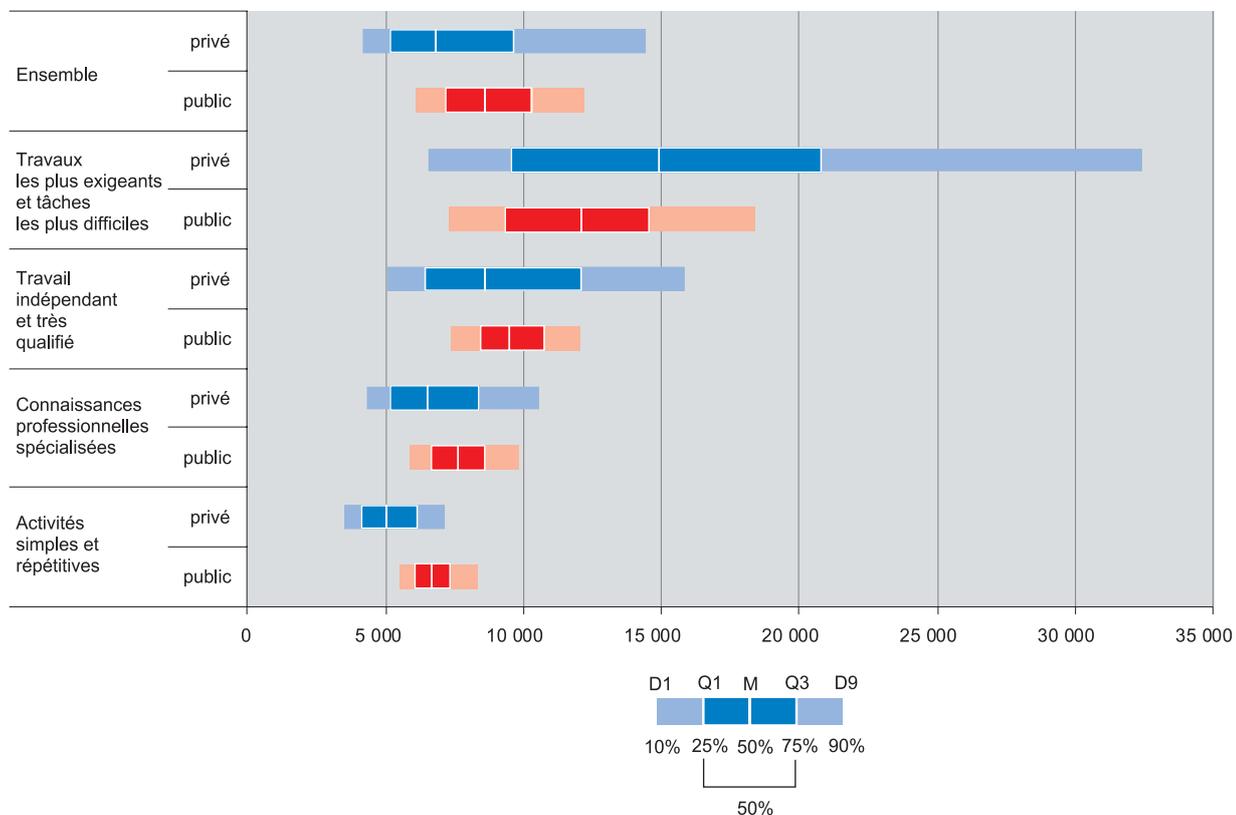


Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

3.2 Le salaire médian selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail

Le salaire médian dans le secteur public n'est inférieur à celui du secteur privé que pour les postes correspondant aux *travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles*. Pour ce niveau de qualification, qui est le plus élevé, le salaire médian dans le secteur public (12 067 francs) est inférieur de 19,1 % à celui du sec-

teur privé (14 912 francs) (T 2). De plus, dans les deux secteurs, les troisièmes quartiles sont très différents (14 541 francs pour le secteur public et 20 767 francs pour le secteur privé) (G 16), signe d'un grand étalement de la distribution des salaires du secteur privé vers les plus hauts salaires.



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Note de lecture

Le graphique appelé « boîte à moustaches » (ou *box plot* en anglais) permet de visualiser les cinq quantiles principaux (déciles - D -, quantiles - Q -, médiane - M). L'écart entre les salaires (la dispersion, en termes statistiques) des revenus est représentée par la « longueur » de la moustache. Par rapport au centre de la distribution (la médiane), les moustaches sont plus allongées sur la droite que sur la gauche, reflétant la plus grande dispersion des revenus élevés.

Pour les autres niveaux de qualification, plus celui-ci est bas, plus le salaire médian dans le secteur public dépasse celui du secteur privé. Dans les deux secteurs,

la dispersion de la distribution des salaires augmente en même temps que le niveau de qualification, mais de manière nettement plus marquée dans le secteur privé.

SALAIRE MENSUEL BRUT MÉDIAN STANDARDISÉ, SELON LE NIVEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LE POSTE ET LE SECTEUR

T 2

EN FRANC

CANTON DE GENÈVE

	Ensemble	Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (1)			
		1	2	3	4
Ensemble de l'économie	7 238	13 574	9 043	6 771	5 219
Secteur public	8 573	12 067	9 473	7 621	6 656
Secteur privé	6 775	14 912	8 613	6 503	5 016

(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 : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

3.3 Le salaire médian selon le niveau de formation

Les différences de salaire entre les salariés avec un niveau de formation élevé (HES ou université) et ceux sans formation complète ou reconnue sont moins marquées dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur public, le salaire médian des salariés avec un niveau de formation élevé est de 10 308 francs en 2010, tandis que la rémunération médiane pour un

salarié sans formation complète ou avec une formation complète non reconnue est de 6 291 francs, soit un salaire inférieur de 39,0 %. Dans le secteur privé, le salaire médian d'un salarié sans formation complète ou reconnue (5 296 francs) est inférieur de 48,3 % au salaire médian d'un titulaire d'un diplôme universitaire (10 932 francs).

SALAIRE MENSUEL BRUT MÉDIAN STANDARDISÉ, SELON LE NIVEAU DES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LE POSTE DE TRAVAIL ET LA BRANCHE ÉCONOMIQUE, EN 2010 (1) (2) (3)

T 3

SECTEUR PUBLIC, EN FRANC

CANTON DE GENÈVE

	Hommes	Femmes	Ens.	Niveau des qualifications requises pour le poste de travail				
				1+2	1	2	3	4
Ensemble	8 737	8 434	8 573	9 735	12 067	9 473	7 621	6 656
Activités de poste et de courrier	6 097	6 271	6 156	7 190	()	7 190	6 074	()
Hébergement et restauration	()	()	7 483	()	()	()	()	()
Services financiers; activités auxiliaires de services financiers et assurances	8 253	7 768	7 952	()	()	()	7 757	()
Assurance	11 004	9 108	10 230	[12 114]	()	()	9 247	()
Activités juridiques, comptables, de gestion; architecture, ingénierie	8 364	7 526	8 158	9 636	()	9 380	7 841	7 030
Administration publique	9 016	8 004	8 567	9 937	12 489	9 064	8 106	6 896
Enseignement	10 159	9 252	9 579	10 225	13 595	9 909	7 217	6 960
Santé humaine et action sociale	8 336	8 168	8 220	9 354	9 805	9 319	7 536	6 494

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

(2) La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui sont inférieures ou égales, l'autre moitié supérieures ou égales.

(3) Classification des branches selon la nomenclature NOGA 2008.

(4) 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 : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

SALAIRE MENSUEL BRUT MÉDIAN STANDARDISÉ, SELON LE SEXE OU LE NIVEAU DE QUALIFICATIONS REQUISES POUR LE POSTE DE TRAVAIL, ET LE DOMAINE D'ACTIVITÉ, EN 2010 (1) (2) **T 4**
SECTEUR PUBLIC, EN FRANÇAIS

	Hommes	Femmes	Ens.	Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (3)			
				1	2	3	4
Ensemble	8 737	8 434	8 573	12 067	9 473	7 621	6 656
Activités proches de la production	7 921	7 483	7 911	()	9 382	7 692	6 897
Fabrication et transformation de produits	7 178	()	7 178	()	()	7 151	()
Activités de la construction	()	()	()	()	()	()	()
Mise en service, régl. et maintenance de machines	7 972	[7 541]	7 972	()	9 373	7 761	6 897
Restauration, arts manuels	()	()	()	()	()	()	()
Services	8 875	8 439	8 623	12 093	9 473	7 601	6 620
Définition des buts et de la stratégie de l'entreprise	14 918	14 185	14 774	15 126	11 044	()	()
Comptabilité, gestion du personnel	9 013	8 300	8 438	11 689	9 064	8 145	7 406
Secrétariat, travaux de chancellerie	7 273	7 601	7 593	()	8 608	7 601	6 960
Autres activités commerciales et administratives	8 599	7 856	8 153	11 953	9 134	7 498	6 743
Logistique, tâches d'état-major	9 646	8 524	9 356	12 222	10 021	8 293	7 424
Expertises, conseils, vente	10 216	9 391	9 776	11 982	9 023	7 871	7 105
Achat et vente de produits de base et d'équipement	()	()	()	()	()	()	()
Vente de biens de consommation, vente au détail	6 774	6 791	6 790	()	()	6 674	()
Recherche et développement	6 710	6 417	6 546	12 431	7 875	()	()
Analyse, programmation, «operating»	10 243	9 356	10 073	11 894	9 429	8 496	6 868
Planifier, construire, réaliser, dessiner	9 304	8 941	9 298	10 831	9 210	8 153	()
Transp. de pers. et de marchandises, communic.	7 004	6 319	6 887	()	7 286	6 913	6 670
Services de sécurité, de surveillance	8 900	8 186	8 796	13 724	10 751	8 636	8 407
Activ. méd., sociales et dans le domaine des soins	8 979	8 561	8 674	9 000	9 360	7 543	6 846
Soins corporels, nettoyage des vêtements	()	6 248	6 327	()	()	()	6 327
Nettoyage et hygiène publique	6 531	6 393	6 451	()	()	()	6 393
Activités pédagogiques	10 511	9 530	9 915	14 072	9 997	7 141	()
Activités de l'hôtell.-restaur., éco. domestique	6 636	6 065	6 498	()	8 232	7 677	6 267
Culture, information, sport, loisirs et divertissement	8 225	7 916	8 032	10 725	8 962	7 869	6 807
Autres	8 718	7 622	8 434	11 183	9 447	9 065	6 861

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

(2) La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui sont inférieures ou égales, l'autre moitié supérieures ou égales.

(3) 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 : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

COLLECTION ANALYSES

SÉRIE COMMUNICATIONS STATISTIQUES

NUMÉROS PARUS

- 2005 18 Projections démographiques pour le canton de Genève
Population résidante de 2004 à 2030
- 19 Les ménages privés dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 20 Les Genevois et le travail
Résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA 2002)
- 21 Comportement des habitants de Genève en matière de mobilité
Résultats du microrecensement des transports de 2000
- 22 Les salaires dans le canton de Genève en 2002
- 23 Les conditions d'habitations dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 24 Les binationaux dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 2006 25 Surfaces et loyers des logements dans le canton de Genève
Statistique cantonale des loyers de mai 2005
- 26 Les familles genevoises : avec qui vit-on ?
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 27 Nouveaux immigrants, où habitez-vous en 1995 ?
Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)
- 28 Les Genevois et leur santé
Enquête suisse sur la santé 2002
- 29 Projections de ménages, de besoins en logements et de population active
Résultats des projections pour le canton de Genève de 2004 à 2030
- 30 Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève
Résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004 (LSE 2004)
- 31 Travail non rémunéré dans le canton de Genève
Résultats de l'enquête suisse sur la population active 2004 (ESPA 2004)
- 2007 32 Enquête internationale sur la littératie et les compétences des adultes (ALL), 2003
Principaux résultats pour le canton de Genève
- 33 Les revenus à Genève en 2003
Données fiscales sur les personnes physiques imposées au barème ordinaire
- 34 Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004
Analyse comparative de leurs déterminants
- 2008 35 Vingt ans de développement économique dans le canton de Genève
- 36 Un portrait des communes du canton et des quartiers de la ville de Genève
Logements, ménages et revenus
- 37 Mariages et divorces
Evolution selon quelques déterminants socio-démographiques
- 2011 38 Les Genevois et leur santé
Enquête suisse sur la santé 2007
- 39 Projections démographiques pour le canton de Genève
Population résidante de 2010 à 2040
- 40 Salaires et main-d'œuvre étrangère dans le canton de Genève de 2000 à 2008
Résultats des enquêtes sur la structure des salaires 2000 à 2008
- 41 Statistique suisse de l'aide sociale
Résultats pour le canton de Genève en 2009
- 2012 42 La précarité à Genève dans une optique territoriale

PUBLICATIONS DE L'OFFICE CANTONAL DE LA STATISTIQUE

COLLECTION DONNÉES GÉNÉRALES

Annuaire statistique

Recueil détaillé des principales statistiques annuelles concernant le canton de Genève dans son ensemble, ainsi que les communes. L'annuaire couvre les 21 domaines de la statistique publique cantonale. Ouvrage de référence paraissant en novembre. Il est disponible également sur CD-ROM.

Mémento statistique

Synthèse de données essentielles sur le canton et les communes. Brochure annuelle gratuite, paraissant en juin, éditée avec le soutien de la Banque cantonale de Genève (BCGE).

Bulletin statistique mensuel

Bulletin mensuel de 16 pages, édité en collaboration avec la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG). Choix des principales statistiques disponibles mensuellement ou trimestriellement.

COLLECTION ANALYSES

Coup d'œil

Quatre 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 de quatre pages, complété d'un supplément annuel, présentant une analyse commentée de la conjoncture économique pour le canton de Genève.

INFORMATIONS STATISTIQUES

Résultats de statistiques ou d'enquêtes, mis en perspective par un commentaire concis, des graphiques et des tableaux de synthèse. Collection diffusée uniquement sur le site Internet de l'OCSTAT.

HORS COLLECTION

Chiffres clefs de l'espace lémanique

Publication trimestrielle du Conseil du Léman.

Observatoire statistique transfrontalier

Synthèse annuelle et fiches thématiques.

COMMUNIQUÉS DE PRESSE

L'OCSTAT diffuse annuellement plus d'une quarantaine de communiqués de presse (diffusion de résultats, annonce de publications), téléchargeables à l'adresse suivante :

<http://www.ge.ch/statistique/publications/compresse/welcome.asp>

SITE INTERNET

A l'exception de l'Annuaire statistique, ces publications sont aussi disponibles sur le site Internet de l'OCSTAT :

<http://www.ge.ch/statistique/>