

numerus

courrier statistique

www.stat.vd.ch

32^e année juin 2015

AVEC 5894 FRANCS, LE SALAIRE MÉDIAN DANS LE SECTEUR PRIVÉ VAUDOIS RESTE STABLE EN 2012

En 2012, le salaire médian du secteur privé reste stable par rapport à 2010 et se monte à 5894 francs par mois. En dix ans, il a augmenté de 12 % (+650 francs), un taux comparable à l'évolution constatée au niveau national (+13 %). Dans le secteur public, le salaire médian est plus élevé, ce qui s'explique principalement par une structure des emplois différente. Au palmarès des branches économiques les plus rémunératrices, on trouve l'Industrie pharmaceutique et les Activités informatiques, avec des salaires médians respectifs de 9220 et 8190 francs. Les salaires médians les moins élevés sont versés dans les branches Services personnels (3600 francs) et Hôtellerie et restauration (4090 francs).

En 2012, dans le secteur privé vaudois, le salaire mensuel brut médian standardisé est de 5894 francs, en augmentation de 630 francs (ou +12%) en termes nominaux depuis 2002. Sur la même période, l'indice suisse des prix à la consommation a augmenté de 6,3%. Ainsi, le salaire médian réel a progressé de 5,4% depuis 2002, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,5%. Par rapport à l'enquête précédente de 2010, le salaire médian du secteur privé vaudois est resté stable.

Avec 7490 francs, le salaire médian est plus élevé dans le secteur public de 1600 francs. Cette différence s'explique davantage par une structure des emplois différente que par des rémunérations plus élevées à profils égaux. Alors que seuls 23% des salariés du secteur privé disposent d'un diplôme du degré tertiaire (hautes écoles ou écoles supérieures), c'est le cas de 58% des salariés du secteur public. Par ailleurs, les salaires y sont moins dispersés: 80% des salariés gagnent entre 5170 et 11 590 francs, alors que dans le secteur privé 80% perçoivent des salaires compris entre 3710 et 11 090 francs. En outre, le pourcent des salariés les mieux rémunérés

gagnent plus de 27 100 francs dans le secteur privé et plus de 18 500 francs dans le secteur public.

Dans les secteurs public et privé confondus, le salaire mensuel brut médian standardisé à 40 heures hebdomadaires s'élève à 6197 francs en 2012. À titre de comparaison, le salaire médian est supérieur au niveau national avec 6439 francs (+240 francs par rapport à Vaud): 6118 francs dans le secteur privé (+220 francs) et 7750 francs dans le secteur public (+260 francs) [F1].

ÉCONOMIE ET SALAIRES N'ÉVOLUENT PAS AU MÊME RYTHME

La progression des salaires dans le secteur privé n'est pas directement liée à l'évolution du PIB, mais semble intervenir avec un décalage [F2]. Sur une période de deux ans, la hausse la plus forte du PIB par équivalent plein temps (EPT) a eu lieu entre 2004 et 2006 (+7,3%), alors que pour les salaires, elle a eu lieu entre 2006 et 2008 (+3,5%). Entre 2008 et 2010, le PIB a connu son augmentation la plus faible, 1,9%, et pour la période suivante, de 2010 à 2012, les salaires ont stagné.

- 1 Introduction
- 2-3 Branche économique
- 4 Formation et âge
- 5 Sexe
- 6-7 Origine
- 8-9 Composantes du salaire
- 10 Hauts et bas salaires
- 11 Secteur public
- 12 Principaux résultats

© Statistique Vaud
Rue de la Paix 6 - 1014 Lausanne
T +41 21 316 29 99
info.stat@vd.ch

Rédacteur responsable : Gilles Imhof

Rédaction : Hugo Mabillard

Mise en page : Sandrine Mezenen

Impression : IRL plus SA

Imprimé en Suisse



STATISTIQUE VAUD

Département des finances
et des relations extérieures

LES DÉTERMINANTS DU SALAIRE

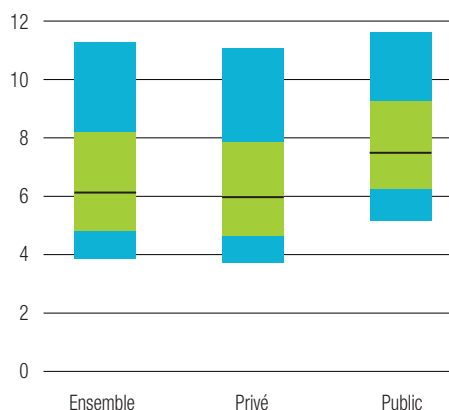
Le salaire d'un employé est déterminé par de nombreux facteurs que l'on peut regrouper en trois catégories: les caractéristiques relatives à l'entreprise, c'est-à-dire la branche économique et la taille de l'entreprise; les facteurs relatifs au poste de travail, notamment la position hiérarchique; les caractéristiques individuelles du salarié qui regroupent le niveau de formation, l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise ainsi que le sexe et l'origine.

SALAIRE MÉDIAN PAR BRANCHE ÉCONOMIQUE

Les secteurs secondaire et tertiaire, qui composent l'univers de l'enquête sur la structure des salaires, regroupent respectivement 22% et 78% des salariés du secteur privé vaudois (respectivement 30% et 70% au niveau suisse), pour des salaires médians de 6210 et 5720 francs. Le salaire médian plus élevé dans le secteur secondaire est dû à la présence de branches hautement rémunératrices à l'image de l'*Industrie pharmaceutique* (salaire médian de 9200 francs), de la *Production et distribution d'énergie* (8000 francs) et de la *Fabrication de machines et équipements* (7500 francs).

[F1] SALAIRE¹ DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC, VAUD, 2012

En milliers de francs



¹ Salaire mensuel brut standardisé.

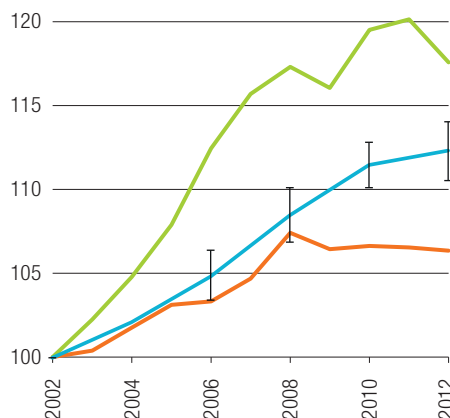
Comment lire: Dans l'ensemble de l'économie en 2012, 25% des salariés ont perçu un salaire mensuel brut standardisé inférieur à 4808 francs (75% ont touché un montant supérieur à cette valeur, appelée premier quartile); la moitié des salariés a perçu un salaire mensuel brut standardisé inférieur à 6197 francs (l'autre moitié a touché un salaire supérieur à cette valeur, appelée médiane); 75% des salariés ont perçu un salaire brut standardisé inférieur à 8128 francs (25% ont touché un montant supérieur à cette valeur, appelée troisième quartile).

FORTE VARIATION DU SALAIRE MÉDIAN SELON LES BRANCHES

Selon la branche économique de l'entreprise, le salaire médian peut être jusqu'à 39% inférieur au salaire médian cantonal. Les branches où les rémunérations médianes sont les plus faibles incluent les *Services personnels* (3600 francs), l'*Hôtellerie et la restauration* (4100 francs) et le *Commerce de détail* (4500 francs). Au palmarès des branches les plus rémunératrices dans le secteur privé vaudois, on trouve en tête l'*Industrie pharmaceutique*. Le salaire médian - 9200 francs - y est supérieur de 56% à la médiane cantonale. En outre, il est de 1000 francs plus élevé que pour les *Activités informatiques* (8200 francs), secteur qui arrive deuxième, suivi des *Services financiers* (8100 francs). Les branches avec des salaires médians élevés comptent également parmi celles où les rémunérations sont les plus dispersées. En effet, dans l'*Industrie pharmaceutique*, 50% des employés gagnent entre 7000 et 13960 francs; dans les *Services financiers*, cet écart interquartile va de 6340 à 11930 francs. Toutefois, on rencontre également de fortes dispersions salariales parmi les branches avec des rémunérations médianes moins élevées, à l'image des *Activités des services administratifs*, où 50% des salariés gagnent entre 4310 et 7840 francs, pour un salaire médian de 5400 francs. Des branches comme la *Fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques et horlogerie* ou les

[F2] ÉVOLUTION DES PRIX, DU PIB ET DES SALAIRES, VAUD

Indice: 2002=100



- Salaire médian secteur privé Vaud
- Indice suisse des prix à la consommation
- PIB/EPT (Vaud)
- I Intervalle de confiance à 95%

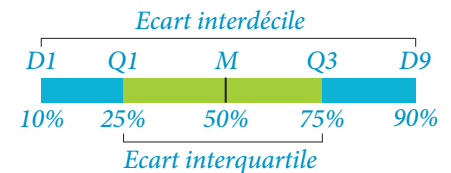
Activités immobilières offrent des salaires proches de la valeur centrale cantonale (5900 francs) [F3].

LES GRANDES ENTREPRISES VERSENT DES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS...

De manière générale, les rémunérations médianes des entreprises privées tendent à croître avec leur taille, passant de 5300 francs pour les micro-entreprises (moins de 10 salariés) à 6200 francs pour les grandes entreprises de plus de 250 salariés. Entre les deux, les petites entreprises (de 10 à 49 salariés) offrent un salaire médian de 5800 francs et les moyennes entreprises (de 50 à 249 salariés) un salaire médian de 6000 francs.

Comment lire les graphiques de dispersion ?

Les graphiques de dispersion ou « boîtes à moustaches » permettent de visualiser les cinq quantiles principaux. La longueur des moustaches représente l'écart entre le premier et le neuvième décile. Plus les moustaches sont longues, plus la distribution des salaires est dispersée, ce qui implique de grands écarts entre les salaires.



Les quartiles partagent la distribution en quatre parties d'effectifs égaux. Le premier quartile (Q1) est la valeur qui sépare les 25% des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres. Le troisième quartile (Q3) est la limite qui sépare des autres les 25% des salariés avec les rémunérations les plus élevées. La médiane (M) est la valeur centrale des salaires classés par ordre croissant ou décroissant; en d'autres termes, la moitié des salariés gagnent plus et l'autre moitié moins que la médiane. Les déciles partagent la distribution en dix parties d'effectifs égaux. Le premier décile (D1) est la valeur qui sépare les 10% des salariés les moins rétribués des autres. Le neuvième décile (D9) est la limite entre le 10% des salariés disposant des rémunérations les plus élevées et les autres 90%.

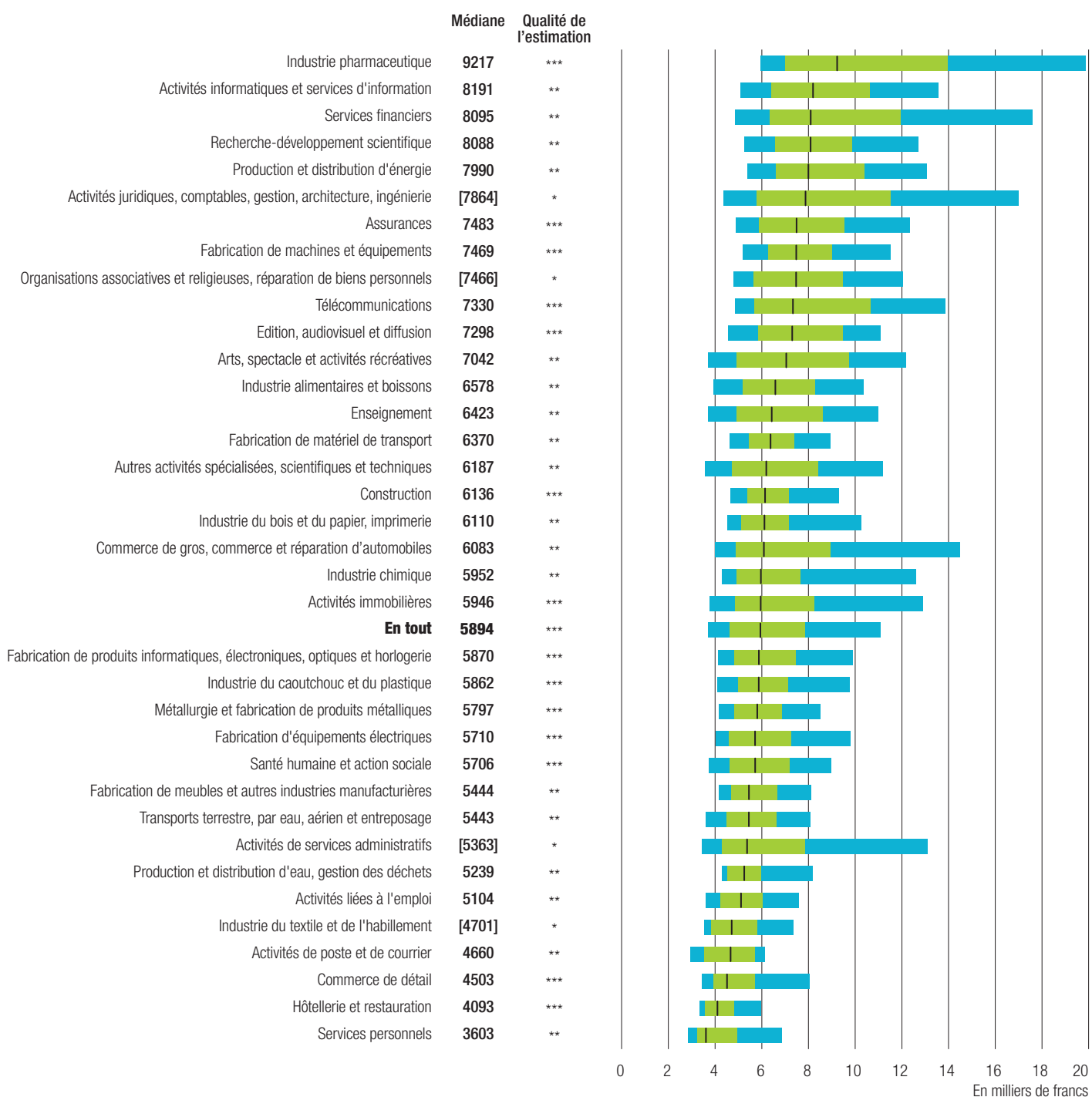
...SURTOUT POUR LES CADRES SUPÉRIEURS

Les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises quelle que soit la position hiérarchique du salarié. Cependant, l'écart est encore plus élevé pour les cadres supérieurs et moyens. Ainsi, leur rémunération est supérieure de 46% dans une grande entreprise en regard d'une petite entreprise (13 700 francs contre 9 300 francs); pour un salarié sans fonction d'encadrement le gain potentiel est de 6% (5 500 francs contre 5 300 francs) [T1].

SALAIRES DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉS POUR LES CADRES

La position professionnelle est déterminée par les fonctions d'encadrement éventuellement assumées au sein d'une entreprise. Les employés sans fonction d'encadre-

[F3] SALAIRE¹ SELON LES BRANCHES ÉCONOMIQUES, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012



*** Coefficient de variation² inférieur à 2%

** Coefficient de variation² compris entre 2% et 5%

* Coefficient de variation² supérieur ou égal à 5%

[Chiffre] Valeur incertaine sur le plan statistique (coefficient de variation supérieur à 5%).

¹ Salaire mensuel brut standardisé.

² Voir encadré «Intervalle de confiance et coefficient de variation», page 5.

ment touchent un salaire médian de 5300 francs, en retrait de 10 % par rapport au salaire médian cantonal. Les responsables de l'exécution des travaux perçoivent un salaire médian de 6400 francs et les cadres inférieurs de 8300 francs. En ce qui concerne les cadres supérieurs et moyens, leur salaire médian de 10 400 francs est de 76 % supérieur à la médiane cantonale.

SALAIRE MÉDIAN SELON LA FORMATION ET L'ÂGE

SALAIRES PLUS ÉLEVÉS POUR LES FORMATIONS TERTIAIRES...

La formation influe fortement et positivement sur le niveau de salaire. Une formation plus poussée permet de s'assurer une rémunération plus haute.

Dans le secteur privé vaudois, les salariés sont 23 % à être titulaire d'un diplôme de formation tertiaire (haute école universitaire, haute école spécialisée ou formation professionnelle supérieure); 40 % ont achevé au plus une formation du secondaire II (maturité ou apprentissage complet) et 22 % ne disposent d'aucune formation professionnelle complète ou ont acquis leur formation en entreprise. Les proportions sont similaires entre femmes et hommes.

En comparaison du groupe majoritaire, c'est-à-dire les salariés titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC), dont le salaire médian est de 5800 francs, les diplômés universitaires ont un salaire médian supérieur de 64 %, à 9500 francs. De manière générale, un diplôme du degré tertiaire est un avantage: les diplômés d'une haute école spécialisée ou d'une école supérieure touchent des salaires médians respectifs de 7700 et 7900 francs, soit un avantage de 34 % et 37 % par rapport à un apprentissage complet. Parmi les autres formations du degré secondaire II, le brevet d'enseignement et la maturité apportent également des salaires médians supérieurs à un CFC, respectivement 6600 francs (+15 %) et 6400 francs (+10 %). Les salariés disposant au plus d'une formation du degré secon-

daire I perçoivent, à l'inverse, des salaires moins élevés que les titulaires d'un CFC. Lorsque la formation est acquise en entreprise, le salaire est inférieur de 12 % (salaire médian de 5100 francs) et même de 24 % pour les salariés sans formation professionnelle complète (4400 francs).

... ET UN ÉCART QUI SE CREUSE AVEC L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté dans l'entreprise, qui n'est en principe pas équivalente à l'expérience du travailleur, est également un facteur important: les écarts de salaire dus à la formation sont moins importants après peu d'années d'ancienneté dans l'entreprise. Avec au plus trois années au sein de l'entreprise, le salaire médian après un apprentissage complet est alors de 5200 francs; pour les diplômés universitaires, il est de 7800 francs (+51 %) et de 4000 francs (-22 %) pour les salariés sans formation professionnelle complète. Les écarts sont plus conséquents après vingt années d'ancienneté: un diplôme universitaire apporte un avantage de 81 %, et ne pas avoir de formation professionnelle complète se traduit par un salaire plus bas de 24 % par rapport à un apprentissage complet [T2].

LE SALAIRE MÉDIAN DANS LA TRENTAINE

L'âge est un indicateur intéressant pour cerner l'évolution des salaires en fonction de la position dans le cycle professionnel. Cependant, il n'augure en rien de la trajectoire salariale d'un individu dans le temps. En effet, les données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires reflètent

[T1] SALAIRE¹ SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ET LA POSITION PROFESSIONNELLE, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012

Taille de l'entreprise	Position professionnelle			
	En tout	Cadre supérieur et moyen	Cadre inférieur et responsable de l'exécution de travaux	Sans fonction d'encadrement
En tout	5 894	10 389	7 162	5 333
Micro (3 à 9 employés)	5 255	7 111	5 615	4 680
Petite (10 à 49 employés)	5 760	9 328	6 539	5 253
Moyenne (50 à 249 employés)	5 969	11 667	7 453	5 371
Grande (250 employés et plus)	6 222	13 665	8 216	5 547

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé, en francs.

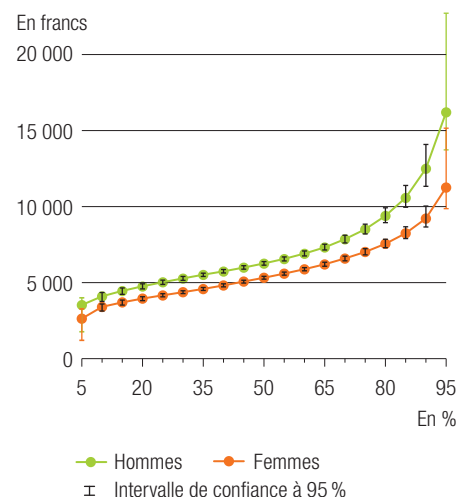
[T2] SALAIRE¹ SELON LA FORMATION ET L'ANCIENNETÉ, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012

	En tout	Années d'ancienneté				
		3 et -	3 à 4	5 à 9	10 à 19	20 et +
En tout	5 894	5 310	5 828	6 019	6 699	7 364
Haute école universitaire (UNI, EPF)	9 481	7 787	9 500	10 216	11 243	13 149
Haute école spécialisée ou pédagogique (HES, HEP)	7 745	6 764	7 439	8 000	8 712	9 436
Formation professionnelle supérieure, école supérieure	7 930	6 962	7 951	8 077	8 666	10 134
Brevet d'enseignement	6 618	[5 748]	5 958	6 389	7 353	9 030
Maturité	6 381	5 600	6 368	6 733	8 198	[9 019]
Apprentissage complet (CFC)	5 778	5 159	5 566	5 781	6 555	7 248
Formation acquise en entreprise	5 109	4 651	5 026	5 248	5 598	5 855
Sans formation professionnelle complète	4 383	4 005	4 283	4 613	4 976	5 505

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé, en francs.

[Chiffre] Valeur incertaine sur le plan statistique (coefficient de variation supérieur à 5%).

[F4] DISTRIBUTION DES SALAIRES¹ SELON LE SEXE, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012



¹ Salaire mensuel brut médian standardisé.

la situation d'individus issus d'un échantillonnage et observés à un moment donné. Par exemple, la comparaison entre les jeunes salariés de moins de 30 ans et les salariés de plus de 60 ans ne donne aucune information sur les salaires que les premiers toucheront en fin de carrière, ni sur les rémunérations que les seconds ont perçues jusque-là.

Les salariés âgés de moins de 20 ans reçoivent un salaire médian de 3500 francs, soit une valeur en retrait de 40 % par rapport à la médiane des rémunérations, toutes catégories d'âges confondues. La médiane progresse de plus de 1300 francs pour les 20-29 ans, mais reste malgré tout en retrait par rapport à la médiane cantonale de 18 %. À partir de 30-39 ans, la rémunération médiane (6000 francs) dépasse la valeur centrale cantonale. L'écart positif maximal est atteint pour les salariés âgés de 60 ans et plus (+13 % à 6600 francs). Au cours des dix dernières années, ces différences relatives par rapport à la médiane se sont peu modifiées : elles étaient alors de -37 % pour les employés de moins de 20 ans et de +14 % pour les salariés âgés de plus de 60 ans.

SALAIRE MÉDIAN SELON LE SEXE

ÉCARTS SALARIAUX PERSISTANTS ENTRE FEMMES ET HOMMES

Dans le secteur privé vaudois, en 2012, le salaire médian des femmes est en retrait de 15 % de celui des hommes, 5320 contre 6260 francs [F4], un écart qui s'est légèrement réduit depuis 2002 [F5].

Le différentiel de salaire entre femmes et hommes peut en partie s'expliquer par la répartition des travailleurs en termes de branches d'activité ou de position professionnelle. Ainsi, les hommes sont majoritaires dans les branches les plus rémunératrices : ils représentent 60 % des salariés de l'Industrie pharmaceutique, 80 % dans les Activités informatiques et 59 % dans les Services financiers. À l'inverse, dans les branches économiques où les salaires sont plus bas, les femmes sont majoritaires : 67 % dans le Commerce de détail, 53 % dans l'Hôtellerie et la restauration et 73 % dans les Services personnels. Par ailleurs, les cadres supérieurs ou moyens sont à 73 % de sexe masculin.

Cependant, que l'on s'intéresse à la position hiérarchique, au niveau de formation, à l'âge ou à l'ancienneté, les écarts salariaux persistent. L'écart est moindre dans une petite entreprise comptant entre 10 et 49 salariés. Le salaire médian des femmes y est en retrait de 13 % par rapport aux hommes. Les micro-entreprises (moins de dix employés) et les grandes entreprises de plus de 250 employés connaissent les écarts les plus importants, respectivement 20 % et 17 %.

Selon la position hiérarchique, l'écart salarial en défaveur des femmes varie de 10 % pour les cadres inférieurs et responsables de l'exécution des travaux à 22 % pour les cadres supérieurs et moyens. Quant aux salariées sans fonction d'encadrement, elles touchent 12 % de moins que leurs collègues masculins. Ces résultats se reflètent également au niveau

des différences entre les cadres supérieurs et moyens et les salariés sans fonction d'encadrement au sein du même groupe. Pour les hommes, l'écart entre les salaires médians de ces deux catégories est de 77 % (11 100 francs pour les cadres supérieurs et moyens ; 5600 francs pour les salariés sans fonction d'encadrement) alors qu'il est de 62 % pour les femmes (8600 contre 4900 francs).

PLUS LE NIVEAU DE FORMATION EST BAS, PLUS LES ÉCARTS SONT FAIBLES

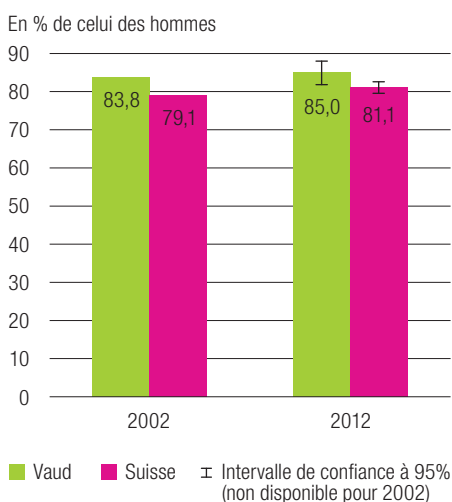
Le degré de formation influence positivement le niveau de rémunération tant chez les hommes que chez les femmes. L'avantage est toutefois plus marqué pour les hommes. A niveau de formation identique, l'écart salarial est le plus faible pour les salariées ayant accompli un apprentissage complet ou une maturité, elles accusent dans les deux cas une rémunération inférieure de 14 % en regard des hommes. La différence de rémunération grimpe à 21 % en cas de formation professionnelle

Intervalle de confiance et coefficient de variation

Cette enquête étant basée sur un échantillon, tous les résultats présentés ici sont des estimations, affectés d'une incertitude, représentée sur les graphiques par un intervalle de confiance. Le degré de confiance est fixé à 95 %. Plus l'intervalle de confiance est grand, plus l'imprécision des résultats est grande aussi.

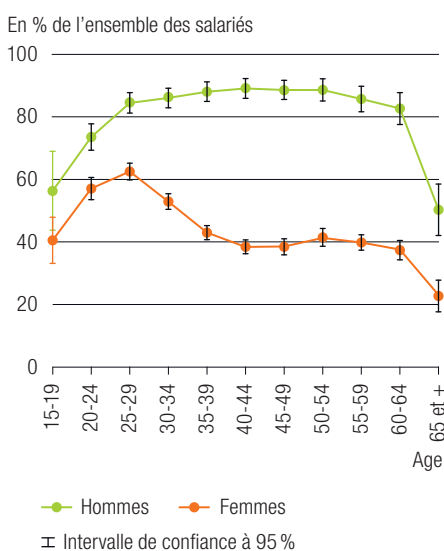
Par exemple, en 2012, dans le secteur privé vaudois, le salaire médian des hommes est de 6262 francs, compris dans un intervalle de confiance allant de 6147 francs à 6381 francs. Cela signifie qu'il y a une probabilité de 95 % que la vraie valeur de la médiane soit comprise entre ces deux bornes. Pour les femmes, le salaire médian est de 5324 francs avec un intervalle de confiance allant de 5230 francs à 5416 francs. Les deux intervalles de confiance ne se chevauchant pas, l'écart de salaire entre les deux groupes est dit statistiquement significatif. Dans les tableaux, les résultats présentant une trop grande incertitude (coefficient de variation synthétique supérieur à 5 %) sur le plan statistique sont indiqués entre crochets. Le coefficient de variation synthétique reflète la longueur d'un intervalle de confiance par rapport à un facteur qui est égal à la médiane multiplié par 1,96.

[F5] SALAIRE¹ DES FEMMES, SECTEUR PRIVÉ, VAUD ET SUISSE



¹ Salaire mensuel brut médian standardisé, en francs.

[F6] SALARIÉS À PLEIN TEMPS SELON LE SEXE ET L'ÂGE, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012



supérieure et à 25 % parmi les diplômées universitaires. Par rapport aux salariés de même sexe détenteurs d'un CFC, les employés sans formation professionnelle complète touchent un salaire en retrait respectivement de 20 % et 24 % ; être titulaire d'une maturité apporte un avantage de 14 % tant pour les hommes que pour les femmes ; un diplôme universitaire se traduit par des rémunérations plus élevées, selon le genre de 74 % et 52 %. [T3]

LES ÉCARTS AUGMENTENT TANT AVEC L'ÂGE...

Les salariées des classes d'âges 15 à 24 ans et 25 à 34 ans sont mieux loties que leurs aînées. Leurs salaires sont respectivement 9 % et 8 % plus bas que pour les hommes contre un déficit de 19 % pour les classes d'âges de 45 à 54 ans et 55 à 64 ans et même de 24 % pour les plus de 65 ans. Des parcours de vie différents – plus marqués par des interruptions de travail côté féminin – impactant le nombre d'années d'expérience des salariées, expliquent en partie les augmentations d'écart salarial avec l'âge. De plus, un effet générationnel est également perceptible : les salariées les plus jeunes sont plus souvent diplômées du degré tertiaire, ce qui ouvre un plus grand champ de professions et permet d'exercer des fonctions d'encadrement. Ainsi, parmi les femmes, 27 % des 25 à 34 ans ont achevé une formation du tertiaire contre 20 % pour les 45 à 54 ans. En outre, parmi les 25 à 34 ans, seules 19 % des salariées n'ont pas poursuivi leur formation au-delà de la scolarité obligatoire, contre 30 % dans la catégorie des 45 à 54 ans. Les salaires médians par classe d'âges vont de 4500 francs pour les 15 à 24 ans à 7200 francs pour les 55 à

64 ans chez les hommes ; de 4100 à 5900 francs chez les femmes [T4].

... QU'AVEC L'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Les salaires augmentent avec l'ancienneté au sein de l'entreprise, y compris au sein d'une même classe d'âges donnée, cela tant pour les hommes que pour les femmes : après vingt années d'ancienneté, les salaires sont plus élevés respectivement de 39 % et 30 % par rapport aux salariés travaillant depuis moins de trois ans dans l'entreprise. En outre, les écarts entre hommes et femmes croissent également avec l'ancienneté. Les salariées comptant moins de trois ans d'ancienneté ont un salaire en retrait de 11 % par rapport aux hommes (4900 francs contre 5500 francs). Cet écart augmente jusqu'à 20 % pour une ancienneté au sein de l'entreprise comprise entre dix et dix-neuf ans (5900 francs pour les femmes contre 7300 francs pour les hommes).

TAUX D'OCCUPATION DES FEMMES PLUS ÉLEVÉS ENTRE 25 ET 29 ANS

Les femmes sont 46 % à occuper des postes à plein temps, contre 85 % des hommes. Les différences sont tout autant marquées selon l'âge. Parmi les femmes, la proportion des postes à plein temps est la plus élevée pour la catégorie d'âges de 25 à 29 ans (63 %) et diminue ensuite, jusqu'à 38 % pour la catégorie d'âges des 40 à 44 ans. Parmi les hommes, ce sont les catégories d'âges de 15 à 19 ans et de 65 ans et plus qui concentrent les proportions de postes à plein temps les plus basses, respectivement 56 % et 50 %. Pour les classes d'âges entre

25 et 64 ans, la proportion de plein temps varie entre 83 % et 88 % [F6].

SALAIRE MÉDIAN SELON L'ORIGINE

LES ÉTRANGERS MOINS PAYÉS QUE LES SUISSES...

Toutes catégories confondues, les Suisses gagnent 11 % de plus que les salariés étrangers, avec des salaires médians respectifs de 6200 et 5500 francs. Ces derniers représentent 43 % des employés dans le secteur privé vaudois. L'écart salarial entre Suisses et étrangers s'explique notamment par une plus forte présence de ces derniers dans des branches économiques à rémunérations plus faible. Ainsi, l'*Hôtellerie et la restauration* (salaire médian de 4100 francs), les *Activités de services administratifs* (5400 francs) et la *Fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques et horlogerie* (5700 francs) emploient entre 62 % et 65 % de salariés étrangers. Par ailleurs, seul un tiers des postes de cadres supérieurs ou moyens sont occupés par des étrangers. Les différentiels de salaire entre étrangers et Suisses sont moins élevés dans les moyennes et grandes entreprises, respectivement en retrait de 9 % et 11 %, que dans les micros et petites entreprises : 13 % dans les deux catégories. Bien que, de manière globale, les salariés suisses gagnent plus que les étrangers, la taille de l'entreprise influence positivement le salaire des étrangers. Ainsi, les salaires médians des travailleurs étrangers vont de 4800 francs pour les salariés des micro-entreprises à 5900 francs pour ceux des grandes entreprises.

...SAUF POUR LES CADRES

Lorsqu'ils occupent des fonctions d'encadrement, les salariés étrangers touchent des salaires plus élevés que les Suisses qui

[T3] SALAIRE¹ SELON LE SEXE, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012

	En tout	Hommes	Femmes
En tout	5 894	6 262	5 324
Formation			
Haute école universitaire (UNI, EPF)	9 481	10 607	7 996
Haute école spécialisée ou pédagogique (HES, HEP)	7 745	8 571	6 974
Formation professionnelle supérieure, école supérieure	7 930	8 601	6 797
Brevet d'enseignement	6 618	7 247	5 949
Maturité	6 381	6 969	5 985
Apprentissage complet (CFC)	5 778	6 112	5 271
Formation acquise en entreprise	5 109	5 462	4 491
Sans formation professionnelle complète	4 383	4 904	4 024
Position professionnelle			
Cadre supérieur ou moyen	10 389	11 065	8 646
Cadre inférieur ou responsable de l'exécution des travaux	7 162	7 415	6 691
Sans fonction d'encadrement	5 333	5 583	4 932

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé, en francs.

[T4] SALAIRE¹ SELON L'ÂGE ET LE SEXE, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012

	En tout	Hommes	Femmes
En tout	5 894	6 262	5 324
15-24 ans	4 320	4 507	4 122
25-34 ans	5 478	5 636	5 200
35-44 ans	6 412	6 760	5 840
45-54 ans	6 495	6 998	5 688
55-64 ans	6 679	7 224	5 873
65 ans et +	[5 962]	[6 746]	[5 153]

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé, en francs.

[Chiffre] Valeur incertaine sur le plan statistique (coefficient de variation supérieur à 5%).

occupent les mêmes positions professionnelles. Ainsi, bien que proportionnellement moins nombreux dans les postes de cadres supérieurs, ils touchent toutefois un salaire médian de 22 % plus élevé que les Suisses occupant les mêmes fonctions (12 000 francs contre 9 900 francs). Pour ce qui est des cadres moyens et des cadres inférieurs, les rémunérations sont également plus élevées pour les salariés étrangers (respectivement de 22 % et 4 %). La tendance s'inverse, par contre, pour les responsables de l'exécution des travaux (-6 %) et les salariés sans fonction d'encadrement (-9 %).

De plus, selon l'origine du travailleur, l'écart entre les cadres supérieurs et la médiane de la catégorie – Suisses ou étrangers – est quasiment le double pour les étrangers (+118 % contre +60 %). Les cadres supérieurs ou moyens au bénéfice d'une autorisation de séjour (permis B) touchent des rémunérations supérieures par rapport à leur homologues au bénéfice d'une autorisation d'établissement (permis C), respectivement 14 400 et 10 800 francs.

Ces résultats indiquent que, pour certains profils de postes spécifiques, les entreprises sont disposées à verser des salaires élevés, et attirent plus facilement des compétences venues de l'étranger, à l'instar des entreprises étrangères accueillant un grand nombre d'expatriés.

PAS DE DIFFÉRENCE POUR LES DIPLÔMÉS DES HAUTES ÉCOLES

La situation est plus contrastée si l'on s'intéresse au niveau de formation. Ainsi, pour les diplômés des hautes écoles universitaires ou spécialisées, les rémunérations des étrangers sont comparables à celles des Suisses. Idem pour les salariés détenteurs d'une maturité ou ceux ayant uniquement accompli la scolarité obligatoire. Par contre, les salaires des étrangers sont en retrait de 12 % lorsque les employés sont au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure ou d'un brevet d'enseignement et de 6 % pour ceux ayant accompli un apprentissage complet.

L'ANCIENNETÉ EST PLUS PROFITABLE AUX SALARIÉS SUISSES

L'ancienneté au sein de l'entreprise n'influence pas dans la même mesure les salaires des étrangers ou des Suisses. Ainsi, un salarié suisse comptant vingt années ou plus d'ancienneté au sein d'une entreprise gagne 41 % de plus qu'un compatriote comptabilisant moins de trois ans d'ancienneté (7 700 contre 5 500 francs). Pour un étranger, le gain est de 28 % (6 600 contre 5 200 francs). Cela a comme conséquence une augmentation de l'écart salarial entre Suisses et étrangers avec l'ancienneté. Cet écart est de 6 % après moins de trois années d'ancienneté et atteint 14 % après vingt années ou plus au sein de la même entreprise.

ZOOM SUR LES FRONTALIERS

Avec 5 800 francs, le salaire médian des frontaliers est plus bas que celui des Suisses de quelque 460 francs. L'écart est plus prononcé chez les hommes que chez les femmes. Les frontaliers gagnent 13 % de moins que leurs collègues suisses tandis que les frontaliers reçoivent des salaires 6 % moins élevés que les Suissesses.

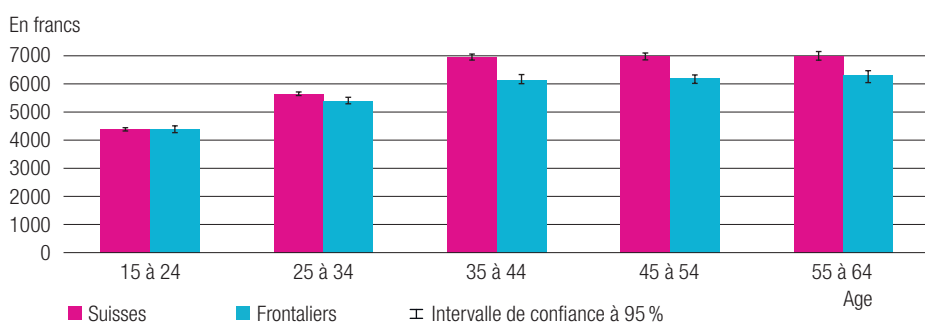
Malgré un salaire médian en retrait de 7 % par rapport aux Suisses, la situation des frontaliers s'inverse lorsqu'ils occupent une position de cadre supérieur ou moyen : leur rémunération est alors de 5 % supérieure à celle des Suisses. Quant aux cadres inférieurs et responsables de l'exécution des travaux et salariés sans fonction d'encadrement, leur salaire

médian est plus bas que pour les Suisses, respectivement de 7 % et 3 %.

A niveau de formation identique, les frontaliers reçoivent des rémunérations comparables à celles des Suisses lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme universitaire, d'une maturité (ou formation équivalente) ou qu'ils ont acquis leur formation en entreprise. Leur salaire est par contre en retrait lorsqu'ils sont diplômés d'une haute école spécialisée (-7 %, salaire médian de 7 300 francs), d'une école professionnelle supérieure (-18 % à 6 700 francs), mais aussi lorsqu'ils sont au bénéfice d'un brevet d'enseignement (-14 % à 5 800 francs) ou d'un apprentissage complet (-6 % à 5 500 francs) [F7]. Toutefois, la comparaison s'effectue sur des formations qui n'ont pas forcément d'équivalents dans des systèmes de formations étrangers, ce qui peut expliquer une partie des écarts.

Tout comme pour celui des étrangers pris dans leur ensemble, le salaire des frontaliers n'augmente pas dans les mêmes proportions que pour les Suisses avec l'ancienneté. Bien que les salaires des frontaliers soient en retrait lorsqu'ils comptabilisent moins de dix années au sein de l'entreprise, les écarts avec les Suisses ne sont pas significatifs. Par contre, l'écart dans les catégories dix à dix-neuf ans ainsi que vingt années d'ancienneté ou plus augmente rapidement (-5 % et -16 % respectivement). Partant d'un niveau de salaire inférieur, le salaire médian des frontaliers progresse plus fortement : +16 % depuis 2002, contre +11 % pour le salaire médian des salariés suisses [F8].

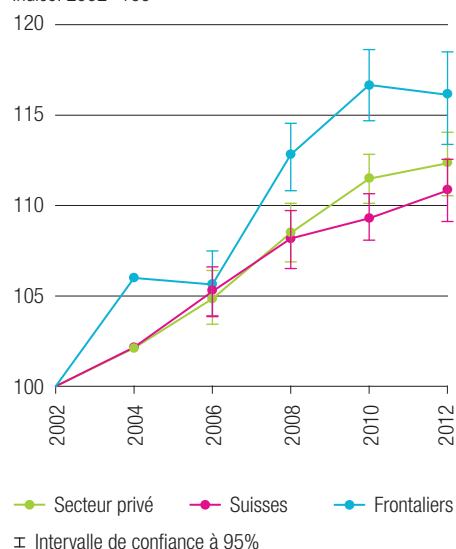
[F7] SALAIRE¹ DES SUISSES ET DES FRONTALIERS SELON L'ÂGE, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012



¹ Salaire mensuel brut médian standardisé.

[F8] ÉVOLUTION DES SALAIRES, SECTEUR PRIVÉ, VAUD

Indice: 2002=100



COMPOSANTES DU SALAIRE

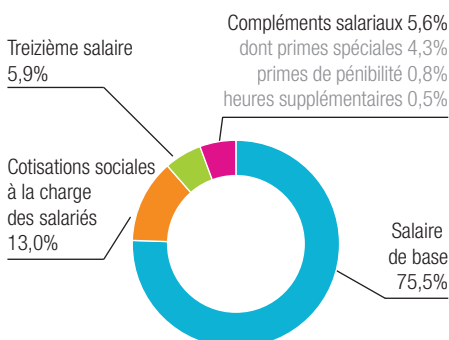
LA PART DES COMPLÉMENTS SALARIAUX AUGMENTE

Pour analyser les composantes salariales, la référence est le salaire mensuel effectif, c'est-à-dire le salaire mensuel brut auquel on ajoute la rétribution des heures supplémentaires. En 2012, dans le secteur privé vaudois, les compléments salariaux représentent 5,6% du salaire brut effectif. La part des cotisations sociales est de 13% et celle du treizième ainsi que des éventuels énièmes salaires comptent pour 5,9% de la rémunération. Par rapport à 2002, la part des compléments salariaux (primes spéciales, prime de pénibilité et heures supplémentaires) a augmenté de 2,2 points

Salaire

Tous les montants indiqués sont standardisés, c'est-à-dire recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4 semaines 1/3 de travail par mois, à raison de 40 heures hebdomadaires ; il s'agit de valeurs mensuelles brutes qui intègrent les cotisations sociales à la charge du salarié, les éventuels treizième, quatorzième ou énième salaires ainsi que les compléments salariaux (travail de nuit, gratifications de Noël, etc.) ; ne font pas partie du salaire mensuel brut, en revanche, les allocations familiales ou pour enfants, la rétribution des heures supplémentaires, les remboursements de frais ou encore les indemnités de départ. Sauf indication contraire, il est toujours fait référence à la médiane, soit la valeur centrale des salaires classés par ordre croissant ou décroissant ; en d'autres termes, la moitié des salariés gagnent plus et l'autre moitié moins que la médiane.

[F9] COMPOSANTES DU SALAIRE BRUT EFFECTIF¹, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012



¹ Salaire mensuel et rétribution des heures supplémentaires.

de pourcent, les cotisations sociales à la charge des salariés de 0,9 point de pourcent et celle des treizième et énièmes salaires de 0,1 point de pourcent.

Ces proportions varient toutefois selon la branche économique. En effet, la part des cotisations sociales à charge du salarié vont de 9,9% (*Industrie du textile et de l'habillement*) à 19% (*Activités immobilières*), celle des compléments salariaux de 1,2% (*Edition, audiovisuel et diffusion*) à 16% (*Télécommunications*) et les treizième et énièmes salaires représentent entre 0,8% (*Industrie pharmaceutique*) et 11% (*Assurances*) du salaire effectif brut [F9].

DES BONUS PLUS ÉLEVÉS ET PLUS FRÉQUENTS

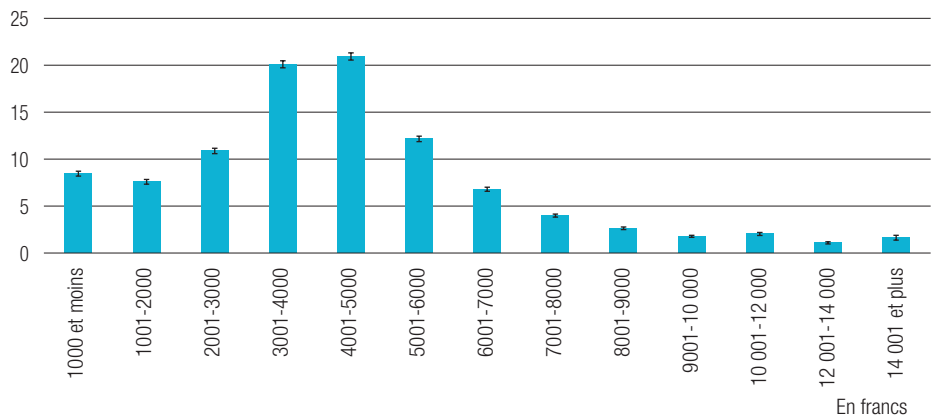
La part des salariés qui reçoit des primes spéciales, c'est-à-dire des bonus et autres gratifications, est de 31% dans le secteur

privé. La médiane de ces primes s'élève à 7020 francs annuels. Par rapport à 2002, la proportion de salariés touchant des primes spéciales a augmenté de dix points de pourcent. Elle était alors de 21% pour un montant annuel médian de 6720 francs.

Comme pour le niveau de salaire, cette proportion varie selon les catégories de salariés. Les paiements spéciaux concernent plus souvent les cadres. Avec des primes médianes de 13 500 francs, 42% des cadres supérieurs et moyens en perçoivent, contre 26% des salariés n'exerçant pas de fonction d'encadrement (médiane de 5900 francs). De plus, les hommes sont 34% à toucher des primes, alors que les femmes sont 27% à en recevoir. La différence est également perceptible au niveau des montants médians annuels reçus : 6100 francs pour les femmes, contre 7600 francs pour les hommes. Cela est bien entendu lié à des

[F10] SALARIÉS SELON LE SALAIRE NET, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012

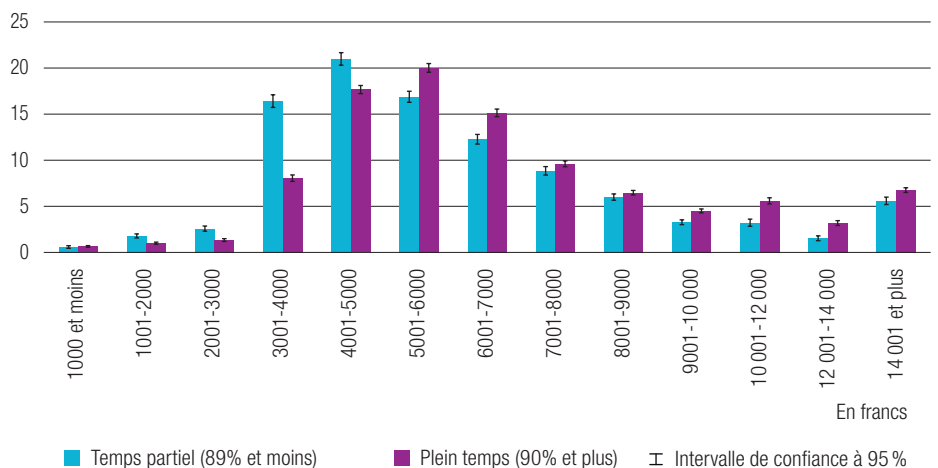
En % de l'ensemble des salariés



⊠ Intervalle de confiance à 95%

[F11] SALARIÉS PAR TRANCHE SALARIALE¹ ET TAUX D'OCCUPATION, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2012

En % de l'ensemble des salariés



■ Temps partiel (89% et moins) ■ Plein temps (90% et plus)

⊠ Intervalle de confiance à 95%

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé.

répartitions différentes des salariés dans les branches économiques. Les hommes sont majoritaires dans certaines branches qui rémunèrent à un haut niveau leurs salariés. Les entreprises de ces mêmes branches économiques sont plus susceptibles de verser des bonus à leurs employés.

L'Industrie pharmaceutique (86 % des salariés pour un montant médian annuel de 9500 francs), les Télécommunications (82 %, 7700 francs) et la Fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques et horlogerie (76 %, 5900 francs) sont les secteurs qui offrent des bonus à une plus grande part de leurs salariés. Outre les salariés de l'Industrie pharmaceutique, ceux des branches des Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie (12300 francs) et des Activités informatiques et services d'information (9000 francs) reçoivent les primes médianes annuelles les plus élevées; cela concerne respectivement 52 % et 38 % des salariés de la branche.

UN SALARIÉ SUR VINGT TOUCHE PLUS DE 10000 FRANCS NETS PAR MOIS

Le salaire net, soit le montant effectivement perçu à la fin du mois, se calcule en soustrayant du salaire brut non standardisé la part des cotisations sociales de l'employé. Le salaire net mensuel médian dans le secteur privé vaudois est de 4522 francs. Il est plus élevé pour les salariés travaillant à plein temps (taux d'occupation d'au moins 90 %) que pour les travailleurs à temps partiel: respectivement 4900 et 2900 francs. La moitié des salariés (écart interquartile) perçoit entre 3480 et 5960 francs nets par mois. Seuls 5 % des salariés vaudois gagnent plus de 10000 francs nets par mois [F10].

Les travailleurs à plein temps sont 25 % à gagner moins de 3870 francs et 25 % à gagner plus de 6270 francs. Pour les travailleurs à temps partiel, le premier quartile est à 1980 francs, alors que le troisième quartile est à 3890 francs nets mensuels.

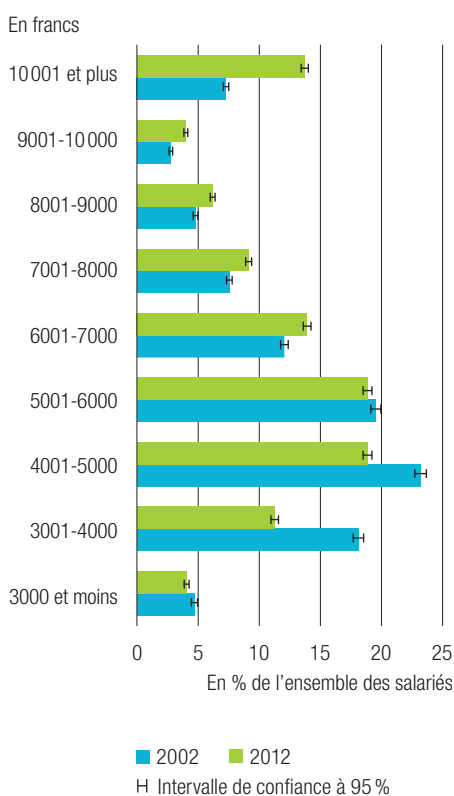
Au cours des dix dernières années, le salaire net a augmenté de 8,7 %, alors que la part des employés travaillant à temps partiel a progressé de 1,9 point de pourcentage pour s'établir à 33 %.

Dans le secteur privé suisse, en 2012, le salaire médian net s'élève à 4750 francs par mois. S'agissant de montants non standardisés, une partie de l'écart avec le canton de Vaud peut s'expliquer par une plus forte proportion de salariés travaillant à plein temps (71 % au niveau suisse, contre 67 % dans le canton de Vaud).

DES FONCTIONS DIFFÉRENTES SELON LE TAUX D'OCCUPATION

Le taux d'occupation influence le niveau de rémunération. Ainsi, l'écart entre le salaire médian brut standardisé des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel est de 600 francs (6000 contre 5400 francs). De plus, il est plus probable pour un travailleur à temps partiel de toucher un salaire standardisé inférieur à 4000 francs: 42 % des salariés à temps partiel sont concernés contre 11 % des salariés à plein temps [F11]. L'écart interquartile pour les employés à plein temps va de 4760 à 8120 francs, tandis que la moitié des travailleurs à temps partiel gagnent entre 4160 et 7100 francs bruts standardisés par mois. En cause, les métiers et les fonctions d'encadrement exercés, qui sont différents selon le taux d'activité. Alors que dans le secteur privé vaudois 12 % des employés occupent une fonction de cadre supérieur ou moyen, ce taux n'est plus que de 6 % parmi les travailleurs à temps partiel. À l'inverse, 81 % des employés à temps partiel n'exercent pas de fonction d'encadrement, alors que tous taux d'occupation confondus, 70 % des employés n'occupent pas de fonction d'encadrement.

[F12] SALARIÉS PAR TRANCHE SALARIALE¹, SECTEUR PRIVÉ, VAUD, 2002 ET 2012



¹ Salaire mensuel brut médian standardisé.

HAUTS ET BAS SALAIRES

LES DISPARITÉS AUGMENTENT DANS LE SECTEUR PRIVÉ VAUDOIS...

Depuis 2002, les hauts revenus ont profité d'une augmentation de leur rémunération plus conséquente que les autres salariés. Ainsi, en 2012, le 10 % des salariés les mieux payés gagnent au moins 11 090 francs (+21 %), contre moins de 3710 francs (+8 %) pour le 10 % des salariés les moins rémunérés [F12].

Conséquence de cette différence de croissance, le rapport entre ces deux valeurs, ou rapport interdécile, s'établit à 3. En 2002, il était de 2,7.

Courbe de Lorenz et indice de Gini

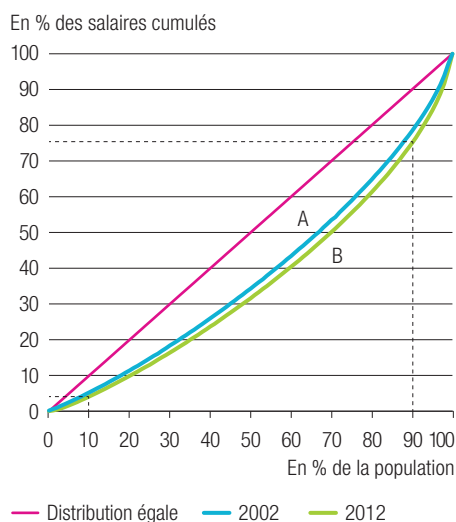
La courbe de Lorenz permet de visualiser la concentration des salaires.

La diagonale représente la situation totalement égalitaire où tous les salariés touchent exactement le même salaire.

Ainsi, plus la courbe de Lorenz s'éloigne de la droite de distribution égale, plus les rémunérations sont versées de manière inégalitaire. En effet, une plus grande part de la population touchera une part moindre des rémunérations globales.

Un indice de Gini égal à 0 signifie une égalité parfaite dans la répartition des salaires. A contrario, si l'indice est égal à 1, cela signifie que la totalité des rémunérations est perçue par une seule personne. L'indice de Gini est calculé à partir de la courbe de Lorenz dont il est le pendant: il correspond au double de l'aire comprise entre la diagonale et la courbe de Lorenz, soit $G=A/(A+B)=2A$.

[F13] COURBE DE LORENZ, SECTEUR PRIVÉ, VAUD



... TOUT COMME LA CONCENTRATION DES SALAIRES

La courbe de Lorenz montre que la distribution des salaires devient plus inégalitaire. En 2012, dans le secteur privé vaudois, le 10 % des salariés les mieux rémunérés perçoit 25 % des salaires cumulés (22 % en 2002) contre 4,1 % pour le 10 % des salariés gagnant le moins (5,3 % en 2002) [F13].

L'indice de Gini confirme que la concentration des salaires augmente à l'échelle cantonale. Au cours des dix dernières années, il est passé de 0,24 à 0,29. Ce résultat confirme que les hauts salaires concentrent une plus grande part de la masse salariale. En 2012, dans le secteur privé de l'économie suisse, l'indice de Gini (0,29) est identique au secteur privé vaudois.

CADRES ET TOP MANAGERS: PROGRESSION DU NIVEAU DE SALAIRE ET AVANTAGE AUX ÉTRANGERS

Dans le secteur privé, le salaire médian des cadres supérieurs s'élève à 10215 francs (+7,0 % depuis 2002). Ce montant varie beaucoup d'une branche économique à l'autre. Les cadres supérieurs de l'*Hébergement et restauration* perçoivent un salaire médian de 5200 francs. Les salaires médians sont les plus élevés dans les branches *Services financiers* (16 950 francs) et *Assurances* (15 160 francs).

Quant aux top managers, soit le 10 % des cadres supérieurs les mieux payés, ils ont gagné plus de 25 600 francs en 2012. Toutefois, selon la branche économique, ce montant varie fortement, allant de 8 600 francs dans l'*Hébergement et restauration* à 46 400 francs dans le *Commerce de gros, commerce et réparation d'automobile*. Alors que les top managers représentent la catégorie dont le salaire a le plus fortement augmenté depuis 2002 (+23 %), ils sont toutefois plus exposés aux variations, comme en atteste la baisse de salaire entre 2008 et 2010 (-5 %), qui s'explique notamment par la crise financière et les pressions politiques qui ont suivi visant à limiter les rémunérations les plus élevées. Celles-ci se sont exprimées à travers le dépôt des initiatives populaires fédérales « contre les rémunérations abusives » et « pour des salaires équitables ».

LES SALAIRES DE LA CLASSE MOYENNE PROGRESSENT DANS LES MÊMES PROPORTIONS QUE L'ENSEMBLE DU SECTEUR PRIVÉ

La classe moyenne regroupe l'ensemble des personnes qui gagnent entre 70 % et 150 % du salaire médian, selon la définition de l'Office fédéral de la statistique. Pour 2012, cela concerne ainsi des salaires mensuels bruts standardisés compris entre 4130 et 8840 francs, soit 64 % des salariés du secteur privé vaudois. Le salaire médian de la classe moyenne est de 5830 francs, en progression de 12 % depuis 2002 [F14].

LES BAS SALAIRES CONCERNENT PRINCIPALEMENT LES FEMMES

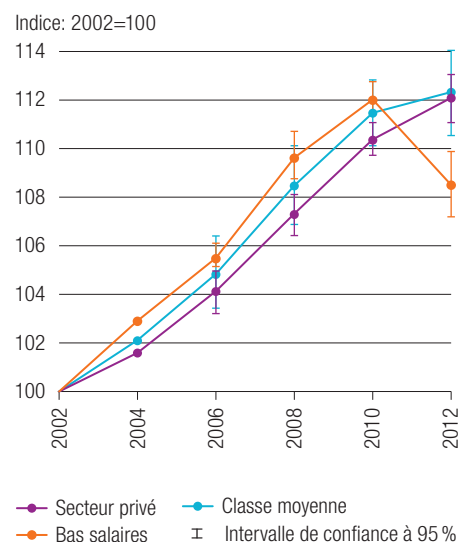
Les bas salaires concernent 14 % des salariés du secteur privé. Est considéré comme bas salaire, toute rémunération standardisée inférieure aux deux tiers du salaire médian. En

2012, la limite est ainsi fixée à 3930 francs. Parmi ces travailleurs à bas salaire, 65 % sont des femmes. Cette proportion est en diminution depuis 2002, elle était alors de 69 %.

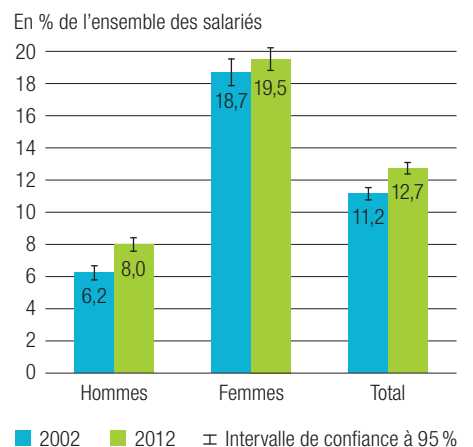
En équivalents plein temps, le nombre de postes à bas salaire est de 25 900 en 2012. Leur proportion dans le secteur privé vaudois est passée de 11 % à 13 % au cours des dix dernières années.

Les taux les plus élevés de postes à bas niveau de rémunération se retrouvent principalement dans les branches des *Services personnels* (60 %), de l'*Hébergement et la restauration* (43 %) et de l'*Industrie de l'habillement* (31 %) [F15].

[F14] ÉVOLUTION DES SALAIRES, SECTEUR PRIVÉ, VAUD



[F15] POSTES¹ À BAS SALAIRES, SECTEUR PRIVÉ, VAUD



¹ En équivalents plein temps.

[T5] SALAIRE¹ SELON LE NIVEAU DE FORMATION, SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC, VAUD, 2012

	Secteur privé			Secteur public		
	Hommes	Femmes	En tout	Hommes	Femmes	En tout
En tout	6 262	5 324	5 894	8 056	7 143	7 490
Haute école universitaire (UNI, EPF)	10 607	7 996	9 481	10 782	9 446	10 234
Haute école spécialisée ou pédagogique (HES, HEP)	8 571	6 974	7 745	8 315	7 510	7 675
Formation professionnelle supérieure, école supérieure	8 601	6 797	7 930	8 951	7 724	8 640
Brevet d'enseignement	7 247	5 949	6 618	[]	[]	[7 674]
Maturité	6 969	5 985	6 381	[7 350]	6 343	6 760
Apprentissage complet (CFC)	6 112	5 271	5 778	6 981	6 197	6 564
Formation acquise en entreprise	5 462	4 491	5 109	5 695	5 471	5 584
Sans formation professionnelle complète	4 904	4 024	4 383	5 738	5 076	5 401

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé, en francs.

[] Pas assez de données disponibles

[Chiffre] Valeur incertaine sur le plan statistique (coefficient de variation supérieur à 5%)

SALAIRE DANS LE SECTEUR PUBLIC

58 % DES EMPLOYÉS DIPLOMÉS DU DEGRÉ TERTIAIRE

Le secteur public vaudois comprend les administrations communales et cantonales, les unités de la Confédération localisées dans le canton de Vaud ainsi que les établissements de droit public. En 2012, le salaire médian brut standardisé atteint 7490 francs : 8100 francs pour les hommes et 7100 francs pour les femmes.

La différence avec le secteur privé s'explique principalement par une structure des emplois différente. Dans le secteur public, 58 % des salariés sont diplômés du degré tertiaire, contre 23 % dans le secteur privé. Parmi les branches économiques qui emploient le plus de salariés – *Administration publique* (57 % des salariés du secteur public), la *Santé humaine et action sociale* (25 %) et *l'Enseignement* (9,9 %) – la proportion de diplômés du degré tertiaire est, respectivement, de 52 %, 65 % et 95 %. [T5].

DES SALARIÉS PLUS ÂGÉS ET PLUS FIDÈLES

Les structures des âges ainsi que de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise, deux déterminants importants du salaire favorisant des rémunérations élevées, sont également différentes dans le secteur public. De manière générale, les salariés sont plus âgés dans le secteur public. Alors que dans le secteur privé, 38 % des salariés sont âgés de plus de 45 ans, c'est le cas de 48 % des salariés du secteur public. Même constat pour les salariés âgés de moins de 35 ans : ils sont 36 % dans le secteur privé contre 26 % dans le secteur public.

Quant à l'ancienneté, dans le secteur public, 26 % des salariés ont rejoint leur entreprise depuis moins de trois ans, contre 43 % dans le privé. A contrario, dans le secteur public, 42 % des salariés comptent plus de dix ans d'ancienneté contre 24 % dans le privé.

Source des données : OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires.

L'administration publique

Dans la NOGA 2008 (*Nomenclature générale des activités économiques*), la branche Administration publique regroupe toutes les activités d'administration générale, économique et sociale, les affaires étrangères, la défense, la justice, la sécurité et l'ordre publics, ainsi que la sécurité sociale obligatoire.

L'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Depuis 1994, l'Office fédéral de la statistique (OFS) réalise tous les deux ans, au mois d'octobre, une enquête sur la structure des salaires. Depuis 2002, le canton de Vaud élargit l'échantillon consacré à son territoire géographique afin de disposer de données suffisantes pour une exploitation au niveau cantonal. En 2012, les données vaudoises portent sur 136 400 salariés. La plupart des observations concernent le secteur privé, soit 97 300 salariés répartis dans 2760 entreprises.

Univers de l'enquête

L'Enquête suisse sur la structure des salaires concerne les employés des entreprises comptant au moins trois emplois des secteurs secondaire et tertiaire, quel que soit leur taux d'activité. Elle inclut les frontaliers et les chômeurs partiels.

Jusqu'en 2010, l'enquête ne prenait pas en compte les personnes salariées travaillant à domicile, les personnes rémunérées uniquement à la commission, celles dont les activités professionnelles se déroulent en majeure partie à l'étranger et les personnes qui touchent un salaire réduit par rapport à leur degré d'activité (p. ex. personnes partiellement prises en charge par l'assurance-accident ou l'assurance-invalidité). À partir de 2012, tous ces salariés sont pris en compte. En revanche, sont toujours exclus les apprentis et les stagiaires.

Et mon salaire ?

Pour standardiser son salaire et le rendre comparable avec les chiffres présentés dans cet article, il faut additionner à son salaire mensuel brut : la prime de pénibilité (travail en équipe, de nuit ou le dimanche), un douzième du treizième (et énième salaire), un douzième des bonus perçus pour l'ensemble de l'année. Finalement, il faut diviser par le nombre d'heures hebdomadaires travaillées et multiplier par 40.

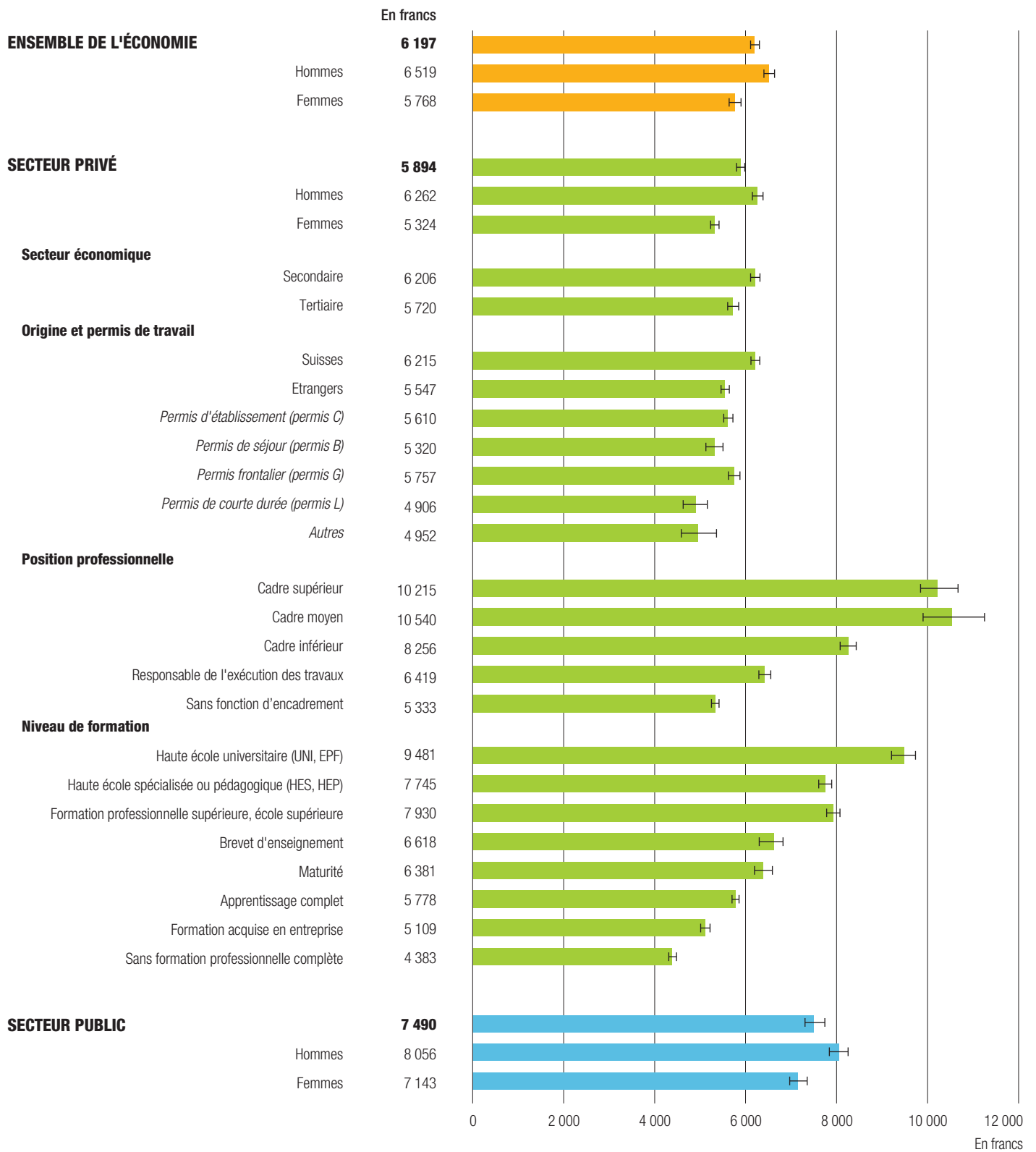
$$\text{Salaire mensuel brut standardisé} = \frac{\left(\text{salaire mensuel brut} + \text{primes pénibilité mensuelles} + \frac{13^{\text{e}} \text{ salaire}}{12} + \frac{\text{paiements spéciaux}}{12} \right) \times 40}{\text{Nombre d'heures hebdomadaires travaillées}}$$

Par exemple, un salarié travaillant 42 heures par semaine, qui gagne 5559 francs bruts par mois, touche un 13^e salaire, un bonus de 2000 francs pour l'année entière, mais aucune indemnité de pénibilité aura un salaire standardisé de 5894 francs.

$$\text{Salaire mensuel brut standardisé} = \frac{\left(5559 + \frac{5559}{12} + \frac{2000}{12} \right) \times 40}{42} = 5894$$

SALAIRES DANS L'ÉCONOMIE VAUDOISE EN 2012: PRINCIPAUX RÉSULTATS

[F16] SALAIRES¹ SELON DIVERSES CARACTÉRISTIQUES, VAUD, 2012



¹ Salaire mensuel brut médian standardisé.