

## Une comparaison des salaires entre la France et la Suisse dans la zone frontalière genevoise

*En 2000, dans le secteur privé, un salarié du canton de Genève touche une rémunération brute horaire supérieure en moyenne de 75 % à celle perçue par un salarié de l'Ain ou de la Haute-Savoie, à âge, sexe, activité, catégorie professionnelle et taille d'entreprise équivalents. Cet écart est réduit à 30 % si l'on tient compte de la différence de niveau de prix entre les pays.*

Yann Leurs

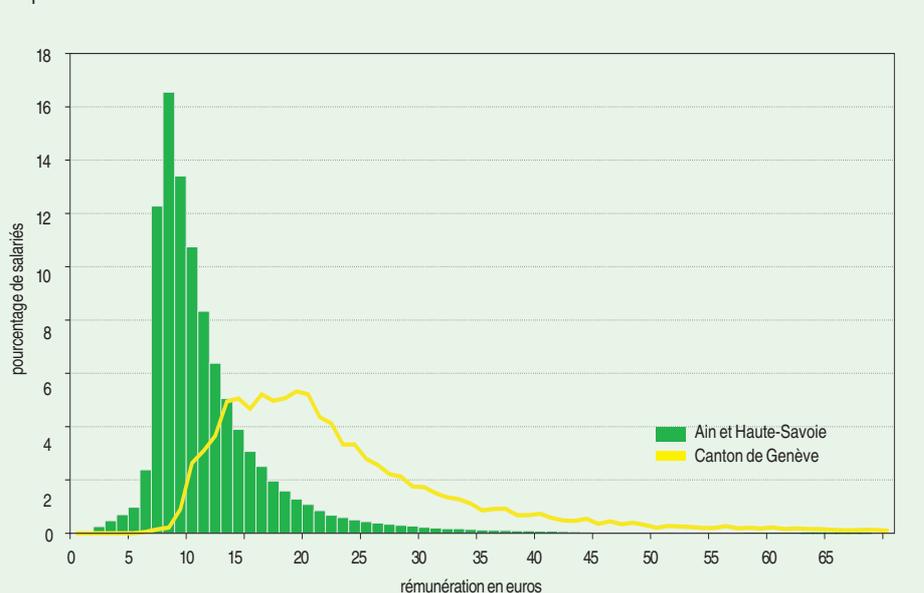
Dans le cadre des travaux de l'Observatoire statistique transfrontalier, cette étude donne des éléments de comparaison des salaires aux abords de l'agglomération genevoise. Les comparaisons salariales entre pays sont toujours délicates : il est difficile d'avoir des définitions parfaitement comparables et de prendre en compte l'ensemble des facteurs explicatifs du niveau de salaire. Elles ne donnent qu'une vision partielle des éléments qui entrent en ligne de compte dans l'arbitrage que fait le salarié : celui-là, en effet, se base en général plutôt sur un revenu disponible annuel ou pluriannuel, qui intègre les prestations sociales et déduit les prélèvements directs ou indirects.

Cette étude n'échappe pas à la règle. Elle doit donc être utilisée en pleine connaissance de ces limites. Elle apporte néanmoins des constats et des ordres de grandeur utiles pour l'analyse économique et sociale du territoire transfrontalier.

Un salarié exerçant dans l'Ain ou la Haute-Savoie perçoit en moyenne en 2000 une rémunération brute de 12,3 euros par heure. Il s'agit du salaire des travailleurs non intérimaires dans les établissements du secteur privé ; ce chiffre inclut les primes et les paiements spéciaux, y compris les participations et l'intéressement (cf. définitions).

### L'éventail des salaires est plus étendu en Suisse

Répartition des salariés selon leur rémunération horaire brute



Source : Insee, DADS 2000 - OFS, Enquête sur la structure des salaires 2000

## Le supplément salarial est très variable selon les profils

Le salaire moyen perçu dans le canton de Genève, à définition égale, est équivalent à 26,4 euros de l'heure ; soit un écart apparent de 115 %. Toutefois, une partie de cet écart est due aux différences de composition de la main-d'œuvre entre les deux territoires. Dans le canton de Genève, l'emploi est très qualifié, avec une proportion élevée de cadres et un plus faible pourcentage d'ouvriers que dans l'Ain ou la Haute-Savoie. De plus, quelques secteurs particulièrement rémunérateurs tels que les activités financières y sont plus représentés. Enfin l'âge des salariés, avec lequel croît la rémunération, est plus élevé côté suisse. Si l'on raisonne toutes choses égales en termes d'activité, de catégorie professionnelle, de taux de temps partiel, de structure par âge, sexe et taille d'entreprise, l'avantage salarial en faveur de Genève est estimé à 75 % : c'est le surplus que toucheraient en moyenne les salariés de l'Ain et de la Haute-Savoie, compte tenu des caractéristiques de leurs emplois, s'ils travaillaient dans le canton de Genève. Le supplément salarial est néanmoins très variable selon les profils. Pour un quart des salariés de l'Ain et de la Haute-Savoie, l'avantage à aller travailler à Genève n'atteindrait pas 60 %, alors qu'il dépasserait 90 % pour un autre quart.

Le niveau des prix en Suisse, plus élevé qu'en France de 30 à 40 %, n'explique pas à lui seul ces écarts. En tenant compte de cette différence, le supplément moyen de salaire serait ramené de 75 % à environ 30 %. Néanmoins, ce calcul ne décrirait pas complètement la complexité de la réalité locale : les différences de prix dans la zone frontalière peuvent être moins marquées. Surtout, une partie des salariés du canton de Genève peut bénéficier localement des prix pratiqués de l'autre côté de la frontière. C'est notamment le cas des frontaliers qui sont rémunérés en Suisse tout en résidant en France.

Par ailleurs, l'éventail des salaires est beaucoup plus étendu dans le canton de Genève que dans l'Ain ou la Haute-Savoie. Du côté français de la frontière, 50 % des salariés gagnent plus de 10,3 euros/heure (21 euros à Genève) et la distribution des salaires est comparativement beaucoup plus concentrée autour de cette valeur. La dispersion est quatre fois plus élevée du côté suisse. En outre, le rapport entre le salaire des 10 % des salariés les mieux payés et celui des 10 % les moins payés est de 2,6 côté français contre 3,2 à Genève.

Ces comparaisons portent cependant sur des territoires très différents quant à leur tissu économique. En 2001, l'Ain et la Haute-Savoie totalisent 326 000 emplois salariés privés (hors agriculture et grandes entreprises nationales), soit un peu moins du double du canton de Genève. Cependant, le rayonnement de l'économie genevoise est sans commune mesure avec son poids démographique ou son nombre d'emplois : Genève regroupe de nombreux centres de décision ; c'est aussi une ville à forte vocation internationale. Dans l'Ain et la Haute-Savoie aucune métropole de taille comparable ou de puissance équivalente n'y existe.

Aussi, les orientations sectorielles sont-elles très différentes des deux côtés de la frontière. L'industrie représente moins de 10 % de l'emploi total dans le canton de Genève contre 23 % en Haute-Savoie et 28 % dans l'Ain. Est particulièrement sur-représentée du côté français, la fabrication de biens intermédiaires avec les secteurs de la plasturgie (bassin d'Oyonnax) et des métaux (vallée de l'Arve). Côté genevois, l'activité manufacturière la plus importante concerne l'horlogerie et la fabrication d'instruments de précision, avec un tiers de l'emploi industriel. Le trait principal de l'économie genevoise est sa tertiarisation très forte. L'informatique et les services aux entreprises ont un poids deux fois plus important dans le canton de Genève que dans l'Ain et la Haute-Savoie. Mais c'est surtout le secteur des activités financières qui se détache : banques, assurances et autres services financiers représentent à eux seuls près de 10 % de l'emploi total genevois (Ain et Haute-Savoie : 2 %).

Les secteurs les plus rémunérateurs sont souvent les mêmes des deux côtés de la frontière. Les

### Coût du travail, salaire brut, salaire net - protection sociale

Dans cette étude comme dans beaucoup de comparaisons internationales, c'est le salaire brut qui a été retenu. **L'écart positif de salaire brut en faveur du canton de Genève ne peut être interprété directement en terme de revenu disponible pour les salariés.** Le salaire brut se situe à mi-chemin du coût du travail pour l'employeur et du salaire net finalement perçu par l'employé.

- **Le coût du travail** intègre les cotisations sociales patronales<sup>1</sup>. En France les cotisations patronales équivalent en moyenne à 38,5 % du salaire brut, bien qu'elles soient allégées pour les bas salaires. Pour l'ensemble de la Suisse, leur niveau est de 16,7 % du salaire brut<sup>2</sup>. Ces taux de cotisations ne sont pas directement comparables, les employeurs suisses ne participant que très partiellement au financement de l'assurance-maladie.

- **Le salaire net** est perçu par l'employé après déduction des cotisations sociales salariales. Ces dernières ne sont connues

que partiellement. Elles atteignent en moyenne 20,9 % du salaire brut en 2000 dans l'Ain et la Haute-Savoie. Dans le canton de Genève, elles ne s'élèvent qu'à 12,5 % en moyenne<sup>3</sup>, mais ce chiffre ne comprend pas les cotisations d'assurance-maladie, non retenues à la source, qui coûtent au salarié suisse encore 5,7 % de son salaire brut<sup>4</sup>. Compte tenu de ces éléments, les coûts moyens de protection sociale réglés par les salariés dans les deux pays, en pourcentage du salaire brut, sont en fait plus proches. **Une comparaison directe des salaires nets serait périlleuse en raison de la différence de financement du système d'assurance-maladie** : son coût serait en effet inclus pour un pays et pas pour l'autre.

- **Le revenu disponible**, enfin, supposerait de connaître en détail le niveau des impôts directs et des transferts sociaux. Il conviendrait également de tenir compte des différences de durée de travail, d'âge et de système de retraite. Il n'est bien sûr pas envisageable de réunir tous ces éléments dans une seule étude.

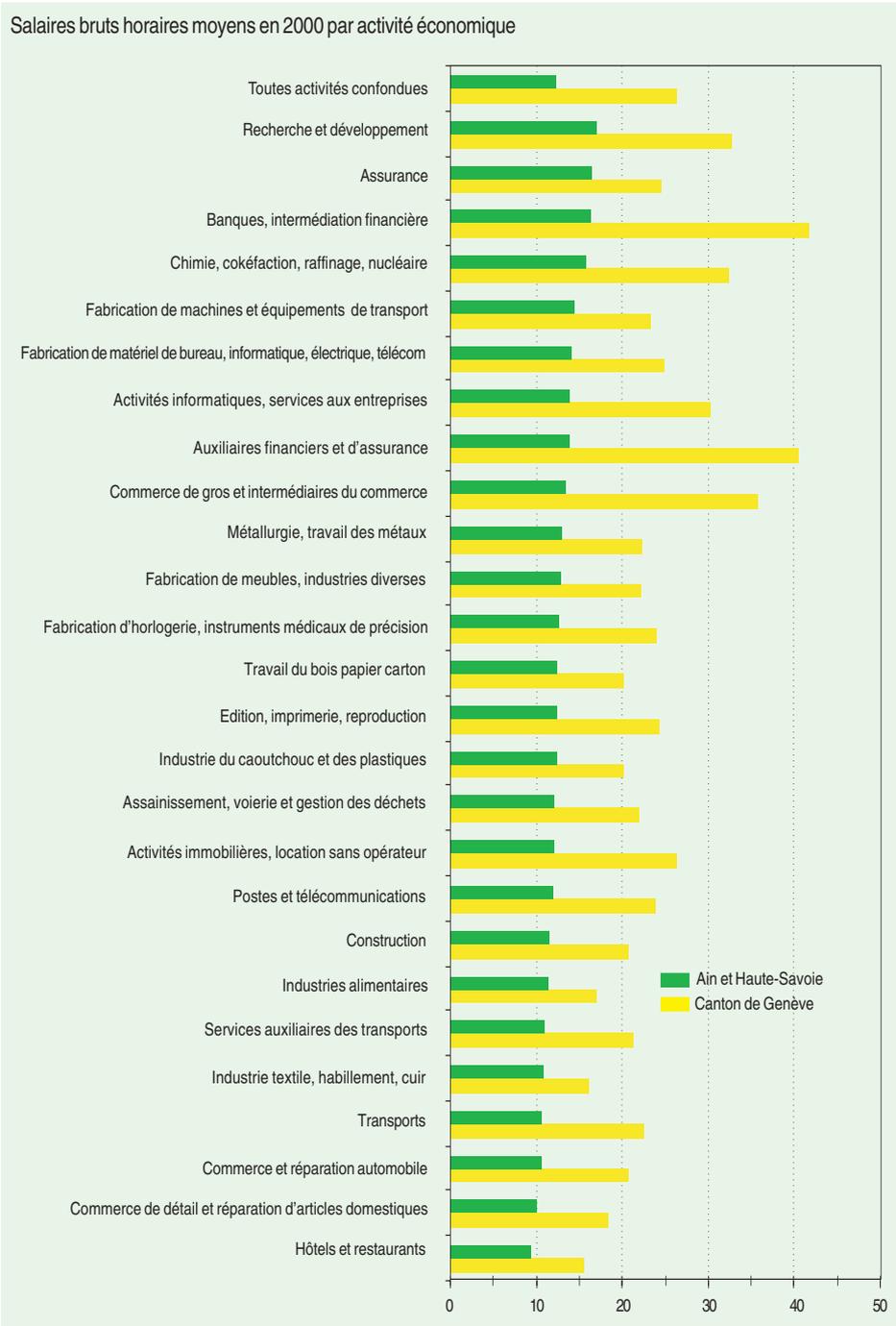
<sup>1</sup> Le coût du travail dans sa totalité inclurait aussi les dépenses de l'employeur telles que les frais de formation.

<sup>2</sup> Chiffre début 2004 - source : Fédération des entreprises romandes.

<sup>3</sup> Taux disponible uniquement sur le salaire brut de base.

<sup>4</sup> Coût de la couverture de base de l'assurance-maladie (hors assurances complémentaires), estimation 2000 moyenne pour l'ensemble de la Suisse - source : Fédération des entreprises romandes.

## Des rémunérations très différentes selon l'activité



Source : Insee, DADS 2000 - OFS, Enquête sur la structure des salaires 2000

**Dans les deux pays, la chimie et la finance sont les activités les mieux rémunérées**

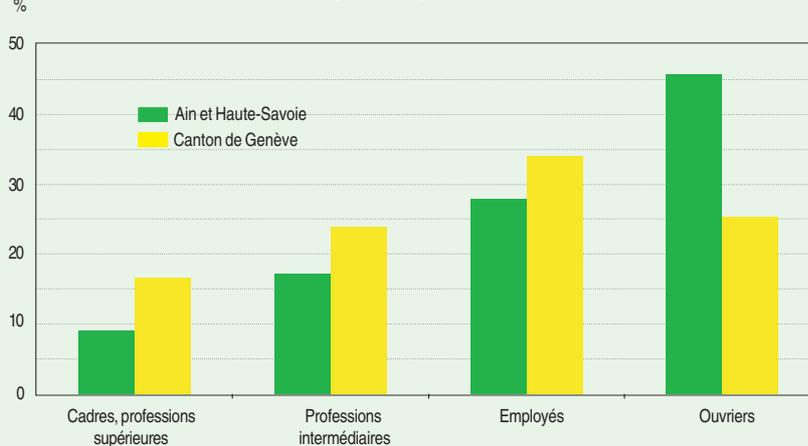
activités financières et l'industrie chimique offrent des salaires bruts horaires moyens parmi les plus élevés dans les deux pays : autour de 16 euros par heure côté français, et jusqu'à 42 euros par heure côté suisse dans les banques genevoises. A l'opposé, l'hôtellerie-restauration est dans les deux pays l'activité la moins rémunérée (9,3 euros ou 15,5 euros avant ou après la frontière). Lorsqu'on raisonne toutes choses égales en termes de structure par catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprise, taux de temps partiel, âge et sexe des salariés, cette hiérarchie ressort encore.

Pour un salarié de l'Ain ou de la Haute-Savoie

employé dans l'industrie chimique, le niveau de salaire à profil égal serait double dans le canton de Genève. C'est aussi le cas pour un salarié du secteur bancaire ou du commerce de gros. En revanche, l'avantage relatif à profil égal serait inférieur à 50 % dans l'hôtellerie-restauration, ou dans quelques secteurs de l'industrie : l'alimentaire, la fabrication de matériels de transport et de machines et équipements non électriques.

En revanche, le secteur de la recherche-développement, qui apparaissait comme le plus rémunérateur du côté français, ne l'est plus lorsqu'on raisonne toutes choses égales par ailleurs : il emploie en effet une proportion élevée de cadres.

Salariés du champ de l'étude selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee, DADS 2000 - OFS, Enquête sur la structure des salaires 2000

## L'écart de salaire est plus faible pour les ouvriers que pour les cadres

Dans l'ensemble des salariés du champ de l'étude, la part des emplois de cadres (selon la définition française et non la définition suisse, cf. méthodologie) est largement supérieure dans le canton de Genève : 16 % contre 9 % dans l'Ain et la Haute-Savoie. Côté suisse, ceci peut s'expliquer par les orientations sectorielles et par la présence en grand nombre de sièges sociaux d'entreprises sur le territoire du canton. De même, la faible part de l'industrie explique qu'on y dénombre seulement 25 % d'ouvriers contre 46 % de l'autre côté de la frontière.

L'écart de salaire entre les deux pays est plus réduit entre ouvriers qu'entre cadres ou professions intermédiaires. La rémunération des cadres (au sens français) atteint en moyenne 50 euros par heure à Genève contre 24 euros dans les deux départements français. L'écart de salaire entre les deux pays est plus réduit entre ouvriers (respectivement 18,5 et 10,2 euros). Compte tenu du profil moyen en termes d'activité, de taille d'entreprise, de taux de temps partiel, d'âge et de sexe (" toutes choses égales par ailleurs "), un ouvrier français de l'Ain ou de la Haute-Savoie peut espérer un supplément de salaire horaire de l'ordre de 72 % en allant travailler dans le canton de Genève. L'avantage atteint 77 % pour les cadres, et dépasse 80 % pour les employés et pour les professions intermédiaires.

Du côté français, à profil égal, un cadre perçoit un supplément de salaire de 88 % par rapport à un employé. A Genève, le supplément de salaire d'un cadre par rapport à un employé est de 75 %. En revanche, l'écart de rémunération entre un employé et un ouvrier (19 %) est plus important dans le canton suisse que du côté français (11 %).

Dans les deux pays, la taille de l'entreprise a un effet important sur le niveau de salaire. Toutes choses égales par ailleurs, le salaire croît avec la taille de l'entreprise, sauf pour les entreprises du canton de Genève au-delà de 500 salariés. Dans

l'Ain et la Haute-Savoie, le fait de travailler dans une entreprise de plus de 500 salariés plutôt que dans une entreprise de moins de 10 salariés apporte un supplément de salaire de plus de 13 % à activité, catégorie professionnelle, taux de temps partiel, âge et sexe égaux (+ 3,5 % à Genève).

La moyenne d'âge des salariés est plus élevée dans le canton de Genève... où le salaire croît plus rapidement avec le nombre d'années. En effet, les jeunes de moins de 25 ans y sont proportionnellement deux fois moins nombreux : ils représentent seulement 8 % des salariés du champ de l'étude, soit moitié moins que dans les deux départements français. Toutes les tranches d'âge au-dessus de 35 ans sont en revanche sur-représentées dans le canton de Genève, et particulièrement les plus de 55 ans, en raison notamment de l'âge légal de la retraite fixé à 65 ans en Suisse. Le salaire y croît d'ailleurs plus rapidement avec l'âge. A activité, catégorie professionnelle, taux de temps partiel, taille d'entreprise et sexe égaux, un salarié de 45 à 54 ans gagne à Genève 5 % de plus que son collègue de 35 à 44 ans (3 % de plus dans l'Ain ou la Haute-Savoie). Pour les salariés au-delà de 54 ans, cet avantage est porté à 7 % dans le canton de Genève contre 4,5 % du côté français.

Enfin, les inégalités salariales entre sexes semblent un peu moins élevées à Genève. Pour un même poste à âge égal, dans l'Ain et la Haute-Savoie, une femme reste désavantagée de 13 % par rapport à un collègue masculin. Cette différence s'élève à 10 % dans le canton de Genève.

Après avoir diminué, le phénomène frontalier a récemment pris de l'ampleur. En 2000, on dénombrait dans le canton de Genève 30 000 salariés titulaires d'un permis de travailleur frontalier, contre 33 000 en 1990 (hors personnes possédant la nationalité suisse résidant en France et travaillant en Suisse, et hors fonctionnaires des organisations internationales). De 1990 jusqu'en 1997, le nombre de frontaliers avait diminué de façon continue. Entre 1998 et 2001 en revanche, alors que l'emploi total connaissait une croissance de 7 % dans l'Ain et la Haute-Savoie et de 8 % dans le canton de Genève, le nombre de frontaliers s'est accru deux à trois fois plus vite (+ 22 %). Les frontaliers sont 41 000 en juin 2004. Parmi eux, 80 % résident en Haute-Savoie et 19 % dans l'Ain. Un emploi genevois sur dix est occupé par un frontalier.

Les Accords bilatéraux (cf. encadré) ont par ailleurs aboli, dès le 1<sup>er</sup> juin 2004, la priorité donnée aux résidents suisses sur le marché du travail local. En juin 2007, les frontaliers auront la possibilité de travailler non plus seulement à l'intérieur des zones frontalières mais dans tout le pays.

**INSEE Rhône-Alpes**  
165, rue Garibaldi - BP 3184  
69401 Lyon cedex 03  
Tél. 04 78 63 28 15  
Fax 04 78 63 25 25

**Directeur de la publication :**  
Etienne Traynard

**Rédacteur en chef :**  
Lionel Espinasse

**Tarifs des numéros simples :**  
2,2 € le numéro

**Abonnement 15 numéros par an minimum (plus L'année économique et sociale) :**

France : 30 €  
Europe : 38 €  
Code SAGE LET2828

**Dépôt légal n°1004, mai 1993**  
© INSEE 2004 - ISSN 1165-5534

## Effet propre de chaque facteur explicatif sur le salaire horaire brut

Secteur d'activité	Effet propre (%)	
	France	Suisse
Industries alimentaires	12	-7
Industrie textile, habillement, cuir	6	0
Travail du bois, papier, carton	16	14
Edition, imprimerie, reproduction	16	29
Chimie, cokéfaction, raffinage, nucléaire	32	63
Industrie du caoutchouc et des plastiques	13	16
Métallurgie, travail des métaux	22	20
Fabric. de machines et équipements de transport	26	19
Fabric. de matériel de bureau, informatique, électrique, télécom.	18	16
Fabric. d'horlogerie, instruments médicaux, de précision	14	37
Fabrication de meubles ; industries diverses	14	19
Construction	13	18
Commerce et réparation automobile	6	10
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	11	40
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	Référence	Référence
Hôtels et restaurants	-1	-18
Transports	7	21
Services auxiliaires des transports	9	17
Postes et télécommunications	3	12
Banques, intermédiation financière	24	64
Assurance	35	25
Auxiliaires financiers et d'assurance	22	47
Activités immobilières, location sans opérateur	11	23
Activités informatiques, services aux entreprises	7	21
Recherche et développement	19	34
Assainissement, voirie et gestion des déchets	12	19

### Sources utilisées :

Pour Genève, on a exploité l'enquête suisse sur la structure des salaires. L'enquête 2000 est la première à fournir des données représentatives à l'échelle du canton, lequel a financé l'élargissement de l'échantillon. Pour la France, on a utilisé principalement les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2000, formalités déclaratives que doit accomplir toute entreprise employant des salariés.

Afin de rendre les salaires horaires des DADS comparables avec les données suisses, on a de plus utilisé côté français une source auxiliaire : l'enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre en 2000. Cette enquête, menée simultanément dans tous les pays de l'Union européenne, ne porte en France que sur les entreprises de plus de dix salariés. On fait donc ici l'hypothèse que la décomposition du coût du travail dans l'ensemble des entreprises est peu différente de celle observée sur les seules entreprises de plus de dix salariés. Cette source auxiliaire a servi à reconstituer les composantes suivantes non disponibles dans les DADS : la part des heures supplémentaires dans la durée du travail et dans la rémunération (pour les retirer), la part des participations et de l'intéressement dans la rémunération (pour l'ajouter). Des valeurs moyennes à un niveau croisant activité et catégorie socioprofessionnelle ou activité et taille d'entreprise ont été utilisées pour reconstituer au niveau de chaque individu ces composantes.

**Guide de lecture :** à catégorie socioprofessionnelle, taux de temps partiel, taille d'entreprise, âge et sexe égaux, le fait de travailler dans l'industrie alimentaire a un effet de +12 % sur le salaire perçu dans l'Ain et la Haute-Savoie et de -7 % sur le salaire perçu dans le canton de Genève, par rapport au secteur pris comme référence (le commerce de détail).

Catégorie socioprofessionnelle	Effet propre (%)	
	France	Suisse
Cadre	88	75
Profession intermédiaire	22	19
Employé	Référence	Référence
Ouvrier	-10	-16

Temps complet/temps partiel	Effet propre (%)	
	France	Suisse
Temps complet ou supérieur à 80 %	Référence	Référence
Temps partiel inférieur à 80 %	-1	-13

Taille de l'entreprise	Effet propre (%)	
	France	Suisse
9 salariés ou moins	Référence	Référence
De 10 à 49 salariés	6	8
De 50 à 99 salariés	8	12
De 100 à 249 salariés	9	13
De 250 à 499 salariés	13	13
500 salariés ou plus	14	4

Age	Effet propre (%)	
	France	Suisse
24 ans ou moins	-20	-20
De 25 à 34 ans	-8	-8
De 35 à 44 ans	Référence	Référence
De 45 à 54 ans	3	5
55 ans ou plus	5	7

Sexe	Effet propre (%)	
	France	Suisse
Hommes	Référence	Référence
Femmes	-13	-10

Source : Insee, DADS 2000 - OFS, enquête sur la structure des salaires 2000

## Définitions - méthodologie

### Salaire retenu pour la comparaison

Est retenu pour cette étude le salaire brut horaire moyen perçu dans les établissements du secteur privé, à l'exclusion de l'agriculture et des industries extractives, du secteur de l'eau, du gaz et de l'électricité, des activités associatives, sportives et culturelles et des services personnels et domestiques. Les salariés du public, y compris ceux des collectivités locales, des hôpitaux et les fonctionnaires des organisations internationales basées en Suisse, sont exclus également. Les frontaliers sont inclus dans le champ. Sont exclus les intérimaires, les apprentis, les stagiaires et les travailleurs à domicile.

### Le salaire brut retenu pour la comparaison diffère légèrement de celui habituellement publié par l'Insee.

De façon à assurer la comparabilité entre les deux territoires d'analyse, il inclut ici toutes les primes diverses régulières et irrégulières et les paiements spéciaux tels que la participation et l'intéressement. La durée considérée est le nombre d'heures rémunérées par l'employeur. Les heures supplémentaires, dont le nombre n'est pas connu en Suisse, ont dû en revanche être exclues du salaire et de la durée de travail. Côté français, les heures d'absences pour congés maladie ou maternité sont fréquemment incluses dans la durée déclarée alors qu'elles ne sont que partiellement rémunérées par l'employeur, ce qui peut causer une légère sous-estimation du salaire horaire.

### Taux de change

Taux de change moyen sur l'année 2000 :  
1 franc suisse = 0,6419 euro

## Parités de pouvoir d'achat

Les parités de pouvoir d'achat (PPA) sont des taux de conversion de devise appliqués pour convertir les indicateurs économiques en monnaie nationale dans une monnaie commune artificielle dénommée «standard de pouvoir d'achat» (SPA) qui égalise le pouvoir d'achat des diverses monnaies nationales.

### Secteurs d'activité

Les nomenclatures d'activité utilisées (NAF en France et NOGA en Suisse sur deux positions), dérivent de la nomenclature européenne et sont équivalentes sur le champ considéré.

### Catégories socioprofessionnelles

En Suisse, il n'existe pas de classification équivalente à la nomenclature française. La notion de cadre au sens suisse fait référence aux seules fonctions d'encadrement de personnel, alors que la définition française se réfère à une position sociale. Néanmoins, en se basant sur trois variables présentes dans l'enquête suisse, on a pu construire une répartition des salariés genevois par grande catégorie professionnelle qui s'approche du sens français :

- Cadres, professions supérieures : travail au niveau de qualification le plus élevé et / ou fonctions de commandement au sein de la direction générale de l'entreprise ou d'un secteur, fonctions d'état-major d'un niveau élevé,
- Professions intermédiaires : parmi les autres salariés, travail au niveau de qualification immédiatement inférieur et / ou commandement axé sur l'exécution de travaux,
- Ouvriers : autres salariés, sans fonction d'encadrement, exerçant des tâches proches de la production, du transport, du nettoyage (indépendamment de l'activité de l'entreprise),
- Employés : autres salariés sans fonction d'encadrement, dans d'autres tâches.

Cette classification est celle qui paraît la plus appropriée compte tenu des renseignements disponibles, bien qu'elle simplifie incontestablement la diversité des situations. En particulier, on ne dispose pas de tous les éléments de qualification des salariés qui entrent en compte dans la rémunération, comme le diplôme, la formation, l'expérience professionnelle, ou le type de contrat (CDI, CDD...).

### Taux de temps partiel

Il s'agit du pourcentage de travailleurs à temps partiel (moins de 80 %) dans l'ensemble des salariés.

### Prise en compte des différences de composition de la main-d'œuvre en termes d'activité et de profil

L'effet propre à chaque caractéristique étudiée (pays de travail, âge, activité, catégorie socioprofessionnelle, etc.) sur le salaire horaire est estimé à l'aide d'un modèle de régression. Celui-ci donne pour chaque variable un coefficient multiplicateur qui mesure l'influence de cette variable sur le salaire horaire «toutes choses égales par ailleurs» (c'est-à-dire les autres variables du modèle étant considérées comme identiques). Le modèle spécifié tient compte des interactions entre le pays de travail et les autres caractéristiques du salarié, c'est-à-dire qu'il permet de comparer entre les deux pays, par exemple, le supplément de salaire lié au fait d'être cadre ou de travailler dans une grande entreprise. **La spécification du modèle et les résultats détaillés de la régression sont disponibles en annexe de la version électronique de cette publication, consultable sur internet ([www.insee.fr](http://www.insee.fr), rubrique «portrait de votre région»).**

## L'Observatoire statistique transfrontalier

L'Observatoire statistique transfrontalier a pour mission de réaliser un suivi statistique de l'impact des Accords bilatéraux dans la région transfrontalière genevoise. Signés entre la Suisse et l'Union européenne, ces accords sont entrés en vigueur en 2002.

Créé en 2001 à la demande de la Préfecture de la région Rhône-Alpes et de l'Etat de Genève, dans le cadre du Comité régional franco-genevois, l'Observatoire associe l'Office cantonal de la statistique de Genève (Ocstat) à l'Insee

Rhône-Alpes et au Service cantonal de recherche et d'information statistiques de Vaud (Scris). Les préfetures et conseils généraux de l'Ain et de la Haute-Savoie, ainsi que les autorités politiques des deux cantons sont associés aux travaux.

L'Observatoire présente ses résultats et ses publications lors d'un forum transfrontalier. L'ensemble des travaux, des publications et des renseignements sont disponibles sur son site internet [www.statregio-francosuisse.net](http://www.statregio-francosuisse.net).

## Pour en savoir plus

- Observatoire statistique transfrontalier, synthèse 2003, synthèse et fiches thématiques 2002, Insee Rhône-Alpes / Ocstat / Scris.
- Les salaires dans le canton de Genève, Ocstat, communications statistiques n°14, 2003.
- Le coût de la main-d'œuvre en France et en Allemagne, Insee Première n°970, juin 2004.
- Les impôts sur les salaires 2002-2003, OCDE, mai 2004.
- Une comparaison des salaires France-Allemagne, Economie et statistique n°135, 1998.
- Alsace - Bade - Wurtemberg : comparaison des salaires, Insee Alsace, Documents pour l'Alsace n°16, 1999.