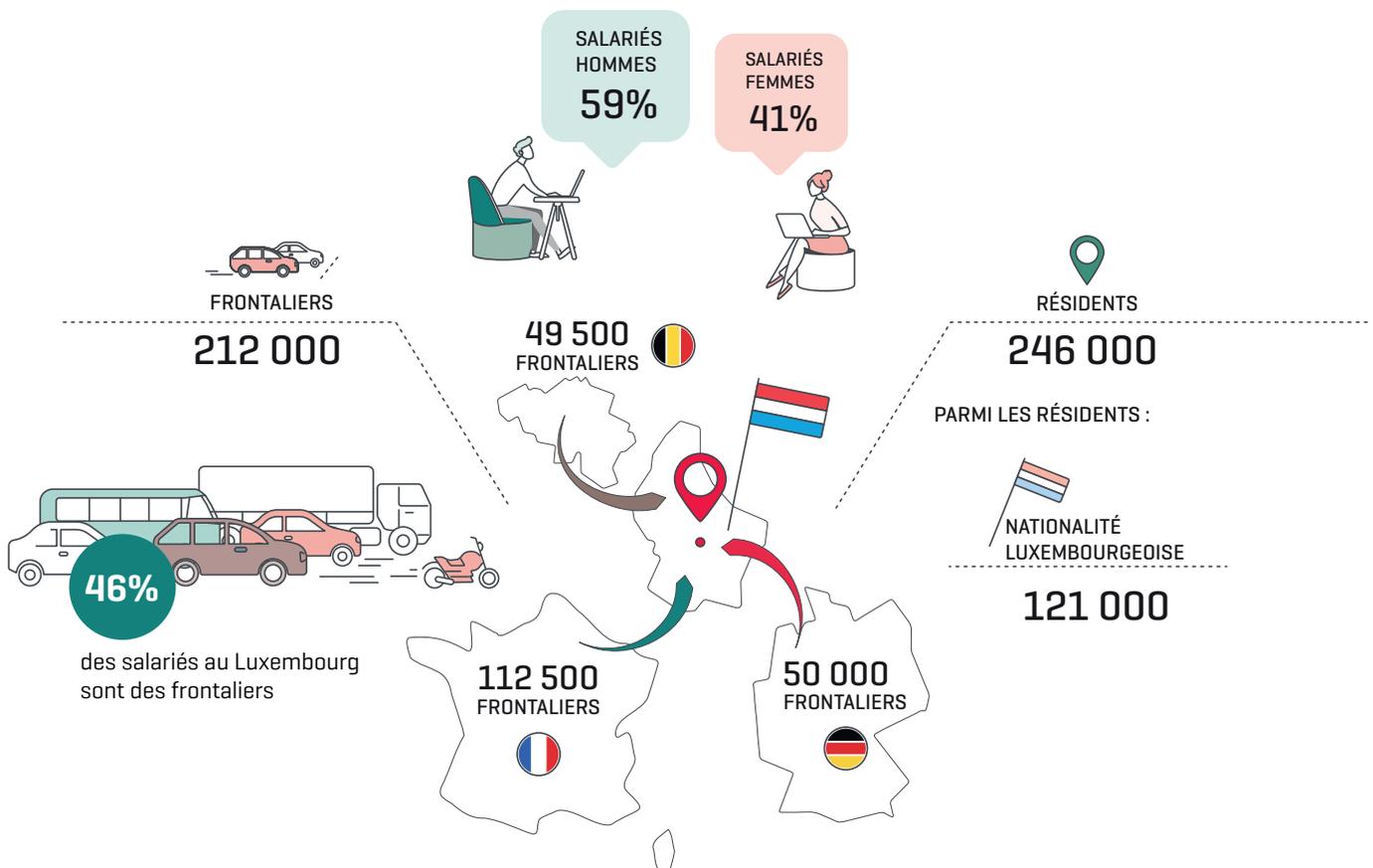


Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1^{er} Mai

La journée de la fête du travail est l'occasion de présenter quelques chiffres sur les personnes en emploi au Luxembourg. Sur les 458 000 salariés au Luxembourg, 46% sont des frontaliers (dont la moitié en provenance de France). Le temps de travail moyen par employé a diminué ces 50 dernières années [de plus de 1 900 heures par an en 1970 à 1 530 heures en 2021]. Depuis le confinement de 2020, le télétravail s'est installé sur le marché du travail, 2 salariés sur 5 le pratiquent en 2021. Les derniers chiffres sur les salaires montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes [« Gender Pay Gap »] est proche de 0 si l'on considère l'ensemble de l'économie.

En 2021, 458 000 salariés ont travaillé au Luxembourg

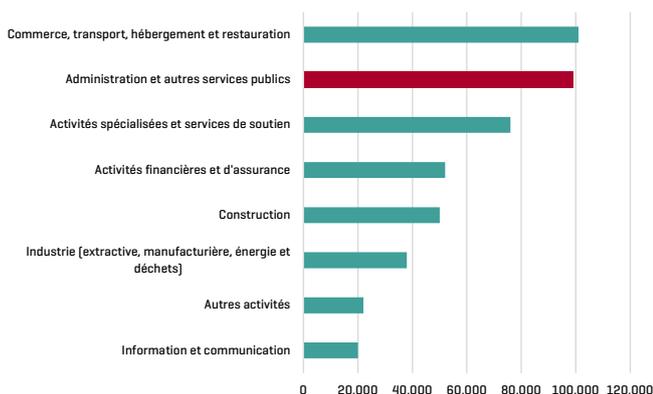


Où travaillent tous ces salariés ?

Les activités du commerce, du transport, de l'hébergement et de la restauration comptaient plus de 100 000 salariés en 2021.

1 salarié sur 5 travaillait dans l'administration et les autres services publics (y compris par exemple l'éducation, la santé publique et l'action sociale). Les activités de services aux entreprises ainsi que les activités financières et d'assurance constituent également des secteurs importants pour l'emploi salarié.

GRAPHIQUE 1 : 1 SALARIÉ SUR 5 TRAVAILLE POUR L'ADMINISTRATION ET LES AUTRES SERVICES PUBLICS



Source : Comptes Nationaux

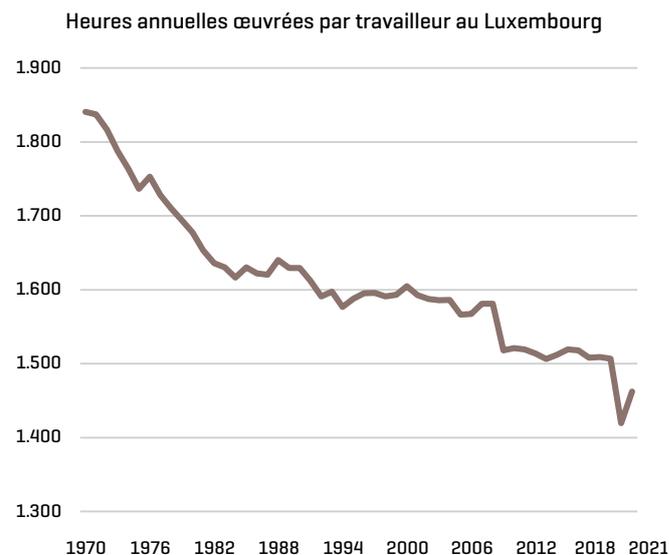
Diminution des heures de travail au cours du temps

Dans le monde du travail agité et stressant d'aujourd'hui, on pourrait croire que nous travaillons plus que jamais. Néanmoins, la recherche sur l'histoire du temps de travail témoigne plutôt du contraire. Les données à long terme montrent que pendant l'industrialisation au 19^{ème} siècle, les gens travaillaient de très longues heures, ce temps de travail a ensuite considérablement diminué, en particulier dans les pays développés.

Ainsi, la première réglementation légale des heures de travail au Luxembourg a pris effet en 1876 avec la loi sur le travail des enfants et des femmes, limitant, entre autres, la journée de travail à huit heures pour les enfants de moins de 12 ans. Presque 100 ans plus tard la semaine de travail de 40 heures a été introduite par la loi de 1975.

La baisse du nombre annuel d'heures de travail au cours des dernières décennies (voir graphique 2) s'explique d'un côté par des journées de travail plus courtes, mais aussi par l'augmentation du nombre des jours de congés.

GRAPHIQUE 2 : LES PERSONNES TRAVAILLENT MOINS D'HEURES EN MOYENNE PAR ANNÉE



Source : AMECO, EUROSTAT

Note : Le concept utilisé est celui du nombre total d'heures travaillées pendant l'année divisé par le nombre de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps.

L'augmentation de la proportion des employés en temps partiel est une autre raison majeure de la diminution du temps de travail. Le travail à temps partiel s'est fortement développé, sa part ayant triplé en quarante ans au sein du salariat. Son évolution, surtout du côté des femmes (quatre emplois à temps partiel sur cinq sont occupés par des femmes), a fortement contribué à la féminisation du salariat.

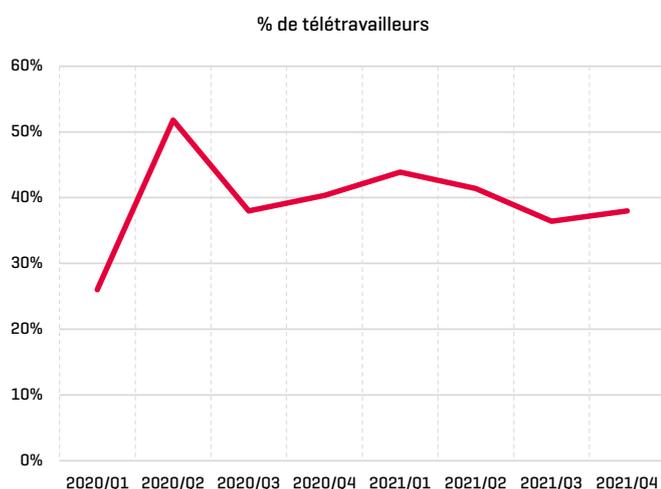
Le télétravail s'installe dans le monde du travail

La proportion de salariés ayant recours au télétravail a explosé lors du confinement au 2^e trimestre 2020, où elle a atteint un record historique avec 52% au Luxembourg. Après ce pic, le pourcentage du télétravail a quelque peu diminué tout en restant à un niveau élevé, qui est environ deux fois supérieur à celui d'avant la pandémie de COVID-19 (20% en 2019). Au 4^e trimestre 2021, 38% des actifs ont effectué du télétravail (graphique 3). Le Luxembourg était aussi au premier rang du télétravail en Europe en 2020.

Dans les branches des activités extraterritoriales (principalement les institutions internationales), des activités financières, de l'information et de la communication (TIC) et des activités scientifiques et techniques, une très grande partie des employés a travaillé à distance en 2020 après le premier confinement. A l'opposé, le pourcentage de télétravailleurs dans le secteur de la santé et du travail social est resté très faible. Les secteurs comptant de nombreux employés de bureau (cols blancs), qui avaient déjà eu des niveaux élevés de télétravail avant la pandémie, ont également connu la plus forte croissance durant la crise du COVID-19. L'administration publique est une exception à cet égard. L'administration publique et aussi la branche des

activités financières et d'assurance se démarquent par une croissance exceptionnelle du télétravail, où le pourcentage du télétravail a plus que quadruplé. Ce n'est pas le cas par exemple pour les activités de transport, le commerce, l'horeca et la santé. Ce sont les branches qui nécessitent des interactions avec des clients ou patients et où les tâches ne peuvent pas être réalisées à distance dans la même mesure.

GRAPHIQUE 3 : 2 ACTIFS SUR 5 EN TÉLÉTRAVAIL AU 4^E TRIMESTRE DE 2021



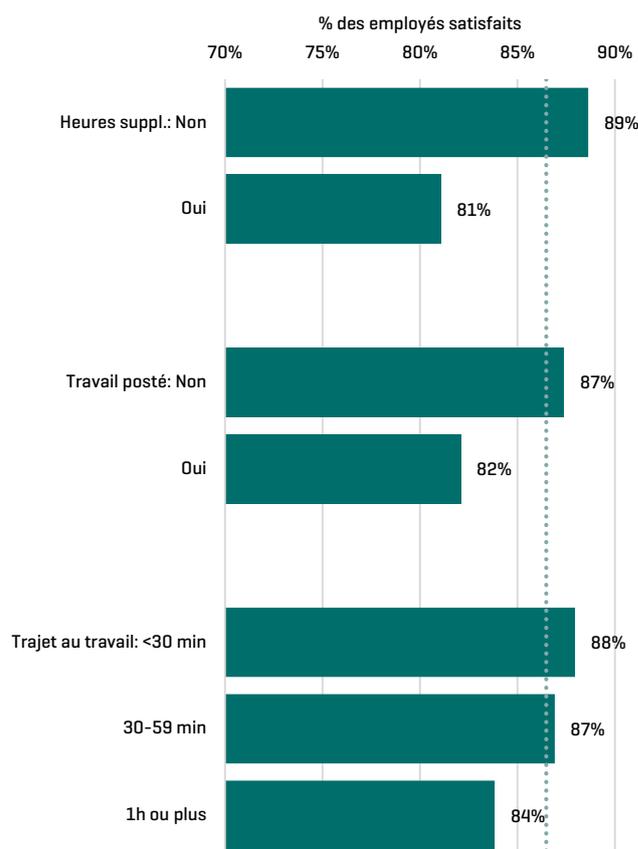
Source: STATEC-EFT 2015-2021 (enquête couvrant uniquement les résidents et non pas les frontaliers)

Les salariés plutôt satisfaits de leur situation au travail

Selon les résultats de l'enquête sur les forces de travail, la grande majorité des travailleurs résidents au Luxembourg sont contents de leur situation au travail. 6 employés sur 7 sont satisfaits (86%) - à peine 4% ne le sont « pas du tout ». Un tiers des personnes en emploi déclare même être « tout à fait satisfait » (35%). Le Luxembourg se trouve parmi les pays européens avec un niveau élevé de satisfaction de l'emploi actuel.

Cependant, le niveau de satisfaction varie fortement selon les conditions de travail. Les employés faisant des heures supplémentaires, ayant un travail posté et un long trajet au travail (graphique 4) sont moins souvent satisfaits de leur situation.

GRAPHIQUE 4 : LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LE TRAVAIL POSTÉ FONT BAISSER LA SATISFACTION



Source : STATEC-EFT 2021, résidents.

La moitié des salariés sont couverts par une convention collective de travail (CCT)

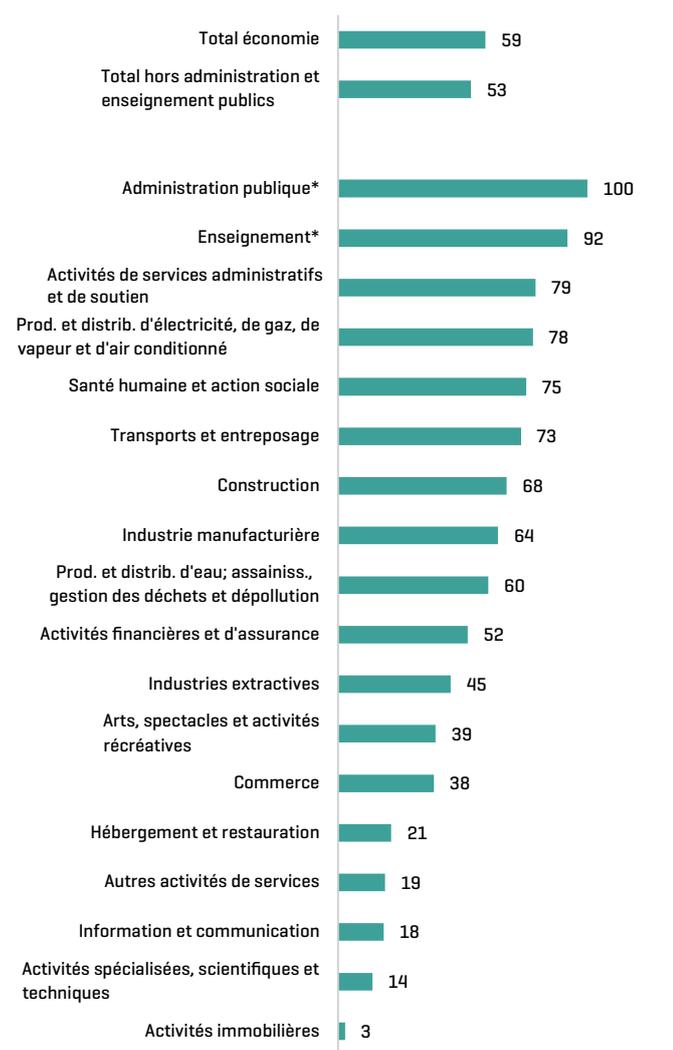
53% des salariés du secteur privé sont couverts par une convention collective de travail (CCT). Ce taux est stable depuis 2010.

Dans le secteur public, quasiment 100% des salariés sont couverts soit par le statut du fonctionnaire/employé public (de l'Etat ou communal) que l'on peut assimiler à une CCT, ou alors par une CCT (salariés de l'Etat et des communes).

La majorité des salariés sont aussi couverts par une CCT dans les activités de services administratifs et de soutien (comme les entreprises de nettoyage de bâtiments, la sécurité, etc.), la santé et l'action sociale (p.ex. par les conventions importantes du secteur des soins et des hôpitaux), les transports, la construction ou encore l'industrie manufacturière.

Dans le secteur financier, un peu plus de la moitié des salariés sont couverts (les postes de cadre en sont exclus). 4 salariés sur 10 sont couverts dans le commerce et seulement 2 sur 10 dans l'horeca.

GRAPHIQUE 5 : UN SALARIÉ SUR DEUX EST COUVERT PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (EN %)



Source : STATEC, Enquête sur la structure des salaires 2018

Note: dans le secteur public, le statut général des fonctionnaires et employés publics a été assimilé à une CCT

Globalement, les CCT couvrent autant les hommes que les femmes, les salariés plus âgés étant légèrement davantage couverts que les salariés plus jeunes.

Par contre, un écart important est constaté en fonction du niveau d'éducation et des professions : les diplômés de niveau supérieur et les professions du genre « cols blancs » sont en effet beaucoup moins couverts que les salariés moins diplômés et les cols bleus.

Par rapport aux autres pays européens, le Grand-Duché se retrouve dans un groupe de pays (avec p.ex. les Pays-Bas, l'Allemagne, la Belgique, le Portugal) dans lequel la négociation collective joue un rôle important mais ne couvre pas toutes les branches de la même manière [45% à 89% de couverture]. Dans certains pays par contre, la quasi-totalité (plus de 90%) des salariés sont couverts par une CCT (p.ex. Italie, France, Irlande, Finlande, Autriche, Grèce, Suède, Espagne), alors qu'à l'autre

extrême, les CCT ne touchent que moins d'un tiers des salariés dans les pays baltes, la Hongrie, la Bulgarie ou la Pologne p.ex.¹

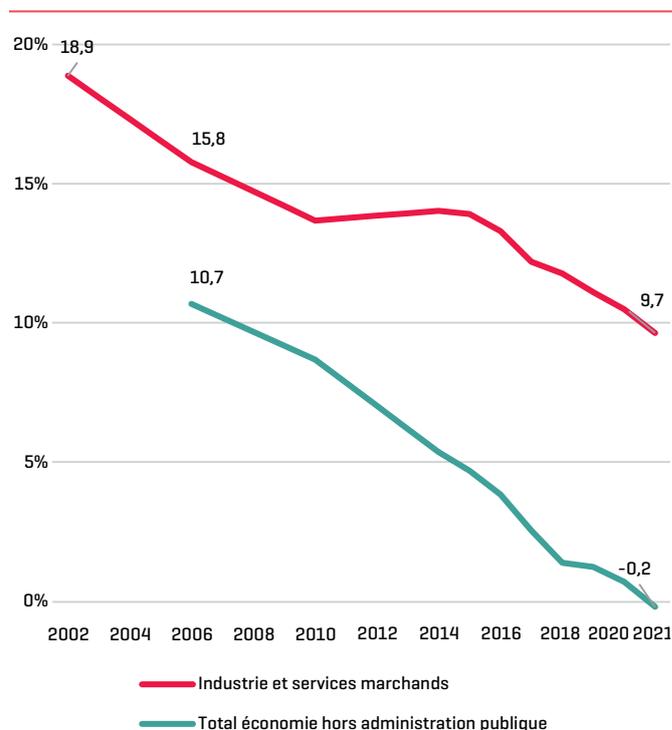
L'écart de rémunération entre hommes et femmes est proche de 0 au Grand-Duché

L'écart de rémunération entre hommes et femmes (Gender Pay Gap, GPG²) a fortement diminué au Luxembourg au cours des vingt dernières années.

Le GPG non ajusté s'est en effet réduit de moitié dans l'économie marchande (branches B-N), où il est passé de 18.9% en 2002 à 9.7% en 2021.

Sur l'ensemble de l'économie, il y a égalité entre le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes (GPG proche de 0).

GRAPHIQUE 6 : L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES S'EST FORTEMENT RÉDUIT AU COURS DES DERNIÈRES DÉCENNIES



Source : STATEC - Enquête sur la structure des salaires ; 2019 à 2021 : estimations STATEC sur base des données de l'IGSS

Le Luxembourg présente l'écart salarial le moins élevé de l'Union Européenne. En 2020, le GPG pour l'ensemble de l'UE (hors administration publique) est estimé à 13%.

Néanmoins, les écarts au Luxembourg sont encore importants dans certaines branches d'activité, comme p.ex. les activités financières, les activités immobilières, les activités spécialisées, scientifiques et techniques ou encore le commerce. Dans d'autres branches, comme l'administration publique, la santé et l'action sociale ou encore la construction, le GPG est nul, voire en faveur des femmes.

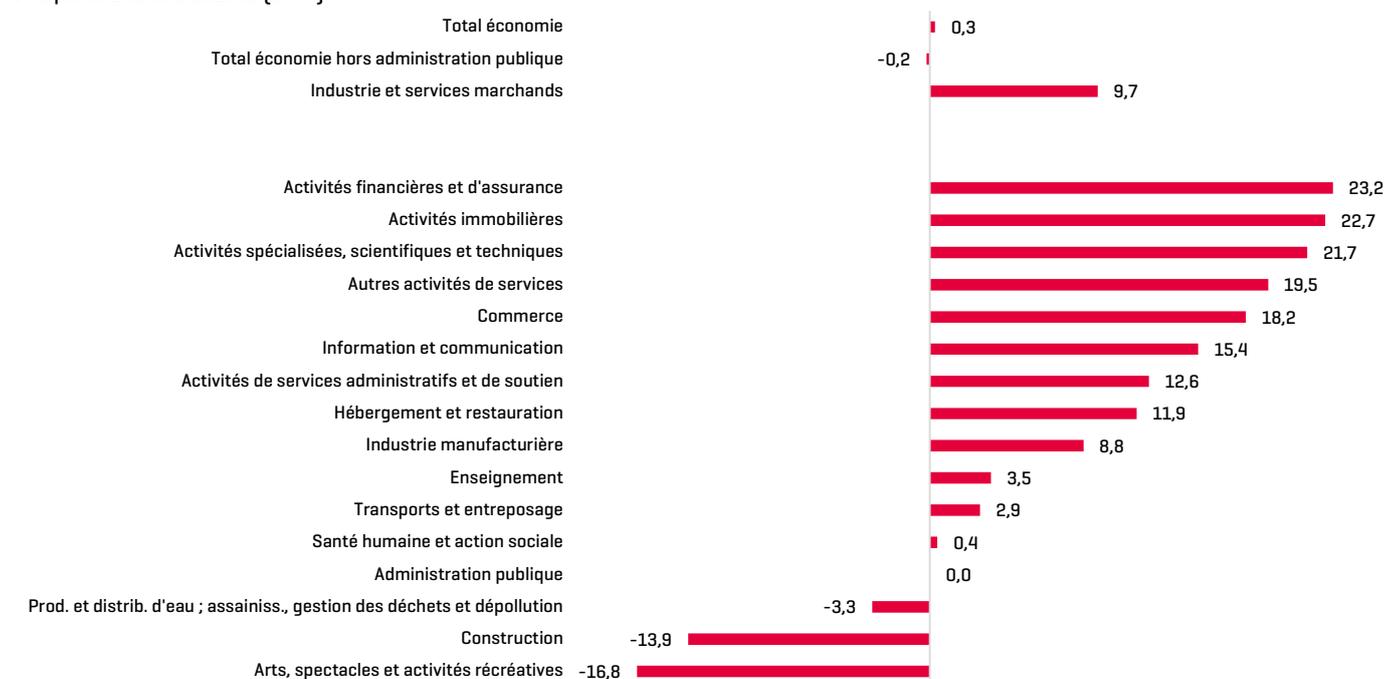
1 https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_01&lang=en

2 GPG = (salaire horaire moyen des hommes - salaire horaire moyen des femmes) / salaire horaire moyen des hommes (en %)

Rappelons que ces écarts salariaux résultent dans une large mesure d'une ségrégation professionnelle des hommes et des femmes qui travaillent dans des branches et professions différentes³, d'autres raisons évoquées par la littérature étant p.ex. les interruptions de carrière ainsi que le « plafond de verre »⁴.

GRAPHIQUE 7 : LES ÉCARTS SONT ENCORE IMPORTANTS DANS CERTAINES BRANCHES D'ACTIVITÉ, COMME LES ACTIVITÉS FINANCIÈRES OU LES ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES

GPG par branche d'activité (en %)



GPG par branche d'activité 2021

Source : STATEC (estimations STATEC sur base de l'Enquête sur la structure des salaires 2018 et des données de l'IGSS pour 2019 à 2021)

3 Le fait qu'au Luxembourg, une part importante de femmes soit active dans des branches à salaires relativement élevés (santé et action sociale, enseignement, finances et autres services) explique que, même si le GPG est positif dans une majorité de branches, par effet de composition, il soit près de 0 pour l'économie prise dans son ensemble. Pour une étude plus approfondie, voir : Regards N° 06/2021 – « Malgré des progrès, des inégalités hommes-femmes subsistent » <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2021/06-21.html>

4 La notion de « plafond de verre » renvoie au fait que les femmes progressent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais seulement jusqu'à un certain niveau.

Bureau de presse

Tél 247-84219 | Fax +352 26 20 19 0 | press@statec.etat.lu

Publication collective de l'Unité « Marché du travail et éducation » [SOC2]

Pour en savoir plus

Marco Schockmel | (+352) 247 - 88461 | marco.schockmel@statec.etat.lu

Cette publication n'engage que le STATEC.

La reproduction totale ou partielle du présent bulletin d'information est autorisée à condition d'en citer la source.