

Conférence de presse du 26 septembre 2006

Dossier de presse

LES SALAIRES EN FRANCE
Édition 2006

AU SOMMAIRE DU DOSSIER DE PRESSE

Page

➤ **PRESENTATION DE LA VUE D'ENSEMBLE**

3

➤ **SYNTHESE DES ARTICLES PRESENTES LORS DE LA CONFERENCE DE PRESSE**

⊙ *Comment expliquer les disparités salariales ? Où se situent les discriminations ?*

6

⊙ *Convergences et structures salariales dans l'Union européenne*

8

⊙ *Épargne salariale : des pratiques différenciées selon les entreprises et les salariés*

10



PRESENTATION DE LA VUE D'ENSEMBLE

**2005 : BAISSÉ DU CHOMAGE, REPRISE DE L'EMPLOI ET DES SALAIRES
LES GRANDES ÉVOLUTIONS STRUCTURELLES DES SALAIRES**

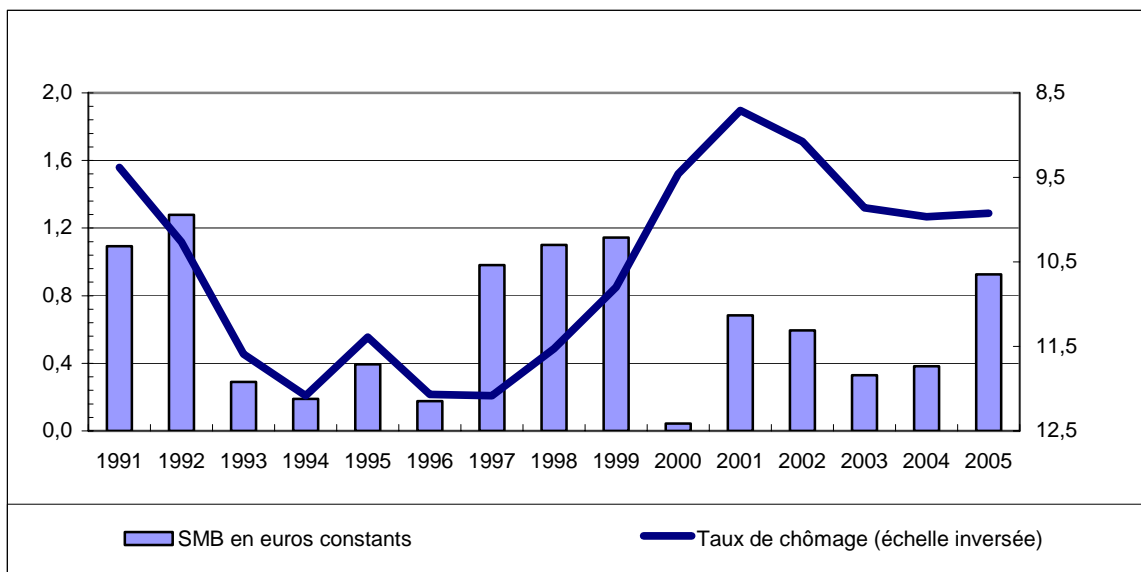
Des salaires mieux orientés en 2005

En 2005, les salaires du secteur privé ont évolué plus favorablement qu'en 2004. Ainsi, le salaire mensuel de base a crû, en euros constants, de 0,9 % contre 0,4 % en 2004 et 0,3 % en 2003. Cette évolution reste cependant en deçà des évolutions observées entre 1996 et 1999 (+1,1 % en moyenne annuelle). Elle est plus favorable pour les ouvriers (+1,2 %) et les employés (+ 1,1 %) que pour les cadres (+ 0,5 %) et les professions intermédiaires (+ 0,6 %). Toujours en 2005, la hausse des salaires est particulièrement marquée dans la construction (+1,8 % en euros constants¹).

Trois facteurs expliquent cette croissance :

- la hausse régulière et forte du SMIC de 2003 à 2005, conséquence de la loi Fillon de janvier 2003 qui dope les salaires des ouvriers et des employés ;
- la baisse du taux de chômage à partir du second semestre ;
- une croissance plus tonique au second semestre.

Évolution annuelle moyenne du salaire mensuel de base et taux de chômage (en %)



Source : Insee

Évolution structurelle des salaires de 1998 à 2004 : la prime aux cadres, aux ouvriers, à la construction, l'industrie et la finance

Une évolution plus favorable pour les cadres et les ouvriers...

En 2004, le salaire moyen annuel net d'un salarié à temps complet du secteur privé s'élève à environ 22 200 euros². Au cours des six années précédentes, de 1998 à 2004, il s'est accru en euros

¹ Publié dans la note de conjoncture - Juin 2006

² Publié dans l'Insee Première n°1067



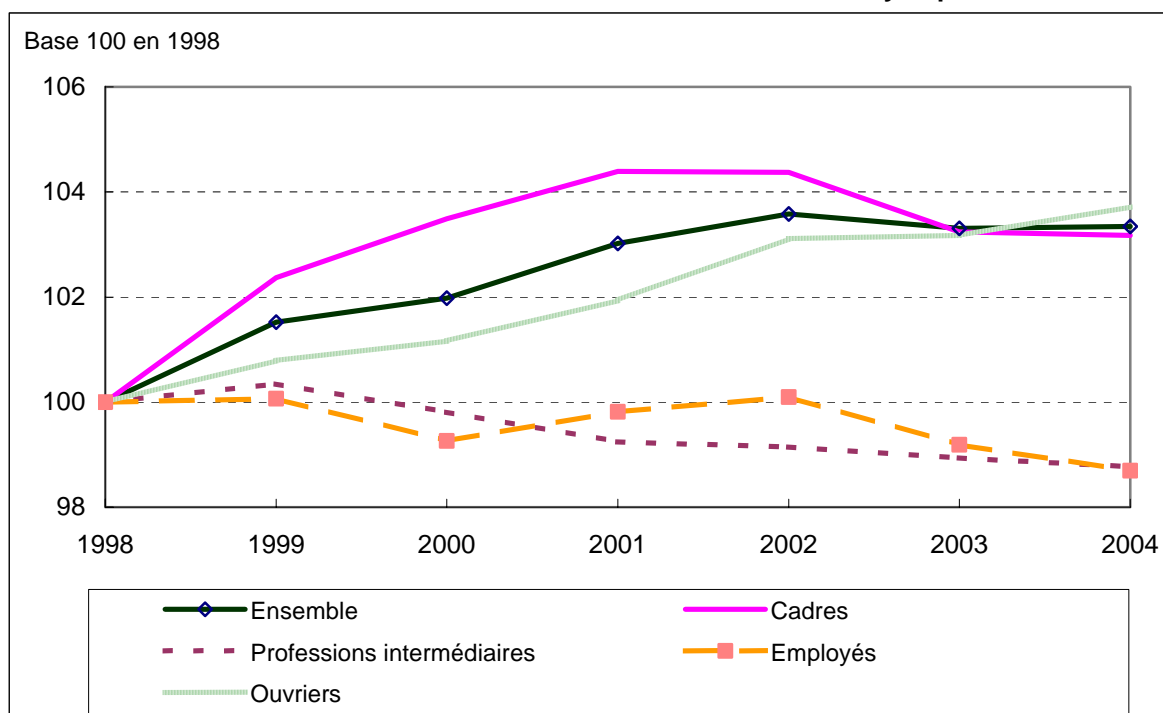
constants de 0,6 %, en moyenne annuelle. Cette moyenne recouvre une hausse du salaire moyen des ouvriers (+ 0,6 %) et des cadres (+ 0,5 %) mais aussi une baisse de celui des employés et des professions intermédiaires (-0,2 %). Pour ces derniers, cela résulte à la fois d'évolutions peu favorables des salaires dans certains secteurs du commerce et des services. Elle résulte également de modifications structurelles comme des disparitions d'emplois bien rémunérés de techniciens dans l'industrie, conjointement avec la création de postes de niveau équivalent mais moins rémunérateurs dans le tertiaire. Quant au salaire moyen des ouvriers, il a pleinement bénéficié de deux facteurs, la hausse du SMIC et la destruction d'emplois peu qualifiés.

... ainsi que dans la construction, l'industrie et les activités financières ...

Par grands secteurs d'activité et toujours sur la période 1998-2004, les activités financières (+ 2 % en taux de croissance annuel moyen), la construction et l'industrie (+ 0,7 %) se distinguent par une hausse un peu plus marquée du salaire moyen d'un temps complet en euros constants.

Dans les trois fonctions publiques³, soit 20 % de l'emploi total, les salaires ont connu des évolutions légèrement plus faibles, soit une croissance annuelle moyenne de 0,3 % dans la fonction publique d'Etat, de 0,4 % dans la fonction publique territoriale et de 0,5 % dans la fonction publique hospitalière (pour cette dernière sur la seule période 1998-2003).

Evolution en euros constants du salaire net annuel net moyen par CSP



Champ : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

Dans le secteur privé, et pour les seuls temps complets, le salaire moyen des femmes, qui était inférieur de 33 % à celui des hommes en 1951 ne l'est plus que de 20 % en 1998. Depuis, le mouvement s'est nettement ralenti, cet écart se situant encore à 19,6 % en 2004.

³ Publié dans l'Insee Première n°977



... et pour les salariés à temps partiel⁴.

Pour les salariés à temps partiel, qui représentent 14 % du volume de travail mais 23 % des postes de travail dans le secteur privé, l'évolution du salaire horaire net moyen de 1998 à 2004 est plus favorable que celui des salariés à temps complet (+2,1 % en euros constants pour les premiers contre +1,6 % pour les seconds). Ce dynamisme est à imputer pour une bonne part à la croissance du SMIC sur la période, le poids des salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum étant particulièrement important parmi ces salariés à temps partiel.

Des disparités régionales fortes

Si le salaire moyen France entière est de 22 200 euros en 2004 pour un temps complet du secteur privé, il se décline différemment d'une région à l'autre. Il est supérieur de 28% en Île-de-France qui se caractérise par un poids important des cadres (30% contre 17% dans l'ensemble de la France). Ensuite viennent les régions Rhône-Alpes, Alsace et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cette hiérarchie n'a pas changé en six ans, l'écart entre l'Île-de-France et le reste du pays s'étant même légèrement accru.

Un nouveau concept, le revenu salarial

Les salaires annuels moyens présentés jusqu'ici sont les salaires offerts pour des postes à temps complet pendant une année entière. Mais les revenus salariaux effectivement perçus annuellement par les salariés peuvent être moins élevés (si, par exemple, ils n'ont travaillé qu'une partie de l'année, ou bien ont travaillé à temps partiel), ou plus élevés (dans le cas, par exemple, où ils quittent en cours d'année leur établissement ou leur entreprise pour aller occuper un nouveau poste mieux rémunéré). De plus ce type d'indicateur ne concerne que les salariés à temps complet. Pour les salariés à temps partiel l'indicateur habituellement retenu jusqu'à présent est le salaire horaire net moyen.

La nouvelle notion de revenu salarial présentée ici permet de rassembler dans le même champ d'étude l'ensemble des salariés, du public comme du privé, qu'ils aient travaillé toute l'année ou une partie seulement, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel. Le revenu salarial moyen effectivement perçu dans l'année est donc étroitement lié aux situations d'emploi : il dépend notamment de la durée des emplois, des taux de temps partiel, de la pluriactivité. Ce revenu salarial n'intègre toutefois pas l'ensemble des revenus d'activité, puisqu'il ne prend pas en compte les périodes en emploi non salarié. Il n'intègre pas non plus les revenus indirectement liés à l'activité comme la prime pour l'emploi ou les allocations de chômage.

Ainsi défini, le revenu salarial net moyen vaut environ 17 000 € en 2004. Celui des femmes est inférieur de 26 % à celui des hommes. Sur l'ensemble de la période 1996-2004, il a augmenté en termes réels et en rythme annuel de +0,4 %.

⁴ Publié dans l'Insee Première n°1067



DOSSIER

COMMENT EXPLIQUER LES DISPARITES SALARIALES ?
OU SE SITUENT LES DISCRIMINATIONS ?

Romain Aeberhardt et Julien Pouget, Insee

La question des éventuelles discriminations salariales suivant l'origine nationale a été très peu traitée en France. L'éventail des salaires peut s'expliquer à la fois par les caractéristiques des salariés et celles des entreprises qui les emploient. Ce dossier étudie les disparités salariales en intégrant dans l'analyse l'origine nationale du salarié en plus des déterminants habituels : diplôme, expérience, profession exercée, sexe, secteur d'activité ou taille de l'entreprise.

Il apparaît que les éventuelles discriminations fondées sur l'origine porteraient moins sur les salaires que sur l'accès à l'emploi ou aux catégories socioprofessionnelles les plus rémunératrices. Une fois ces barrières franchies, les salariés obtiennent, à poste et niveau de qualification équivalents, des niveaux de salaires sensiblement égaux, quel que soit le pays de naissance de leurs parents.

Le niveau de diplôme permet l'accès aux professions les plus rémunératrices, mais garantit aussi le plus souvent un surcroît salarial aux titulaires des plus hauts niveaux de formation, même à catégorie socioprofessionnelle donnée. Les rendements du diplôme, mais aussi de l'expérience professionnelle sont plus importants pour les hommes que pour les femmes (qui ont pu connaître des interruptions de carrière dues aux maternités). De même, ces derniers bénéficient plus de leur ancienneté dans l'entreprise. Les salaires varient également selon le secteur d'activité et la taille des entreprises.

Ecart de salaire et de probabilité d'accès au statut de cadre
selon le pays de naissance des parents, et le sexe

En %				
	Salaire moyen		Part de cadres	
	Ecart brut	Ecart résiduel	Ecart brut	Ecart résiduel
Ecarts entre les hommes dont les deux parents sont nés au Maghreb et ceux dont les deux parents sont nés en France	-3,2	3,0	-4,6	-1,1
Ecarts entre les hommes dont les deux parents sont nés en Europe du Sud et ceux dont les deux parents sont nés en France	-6,8	2,1	-10,0	-2,0
Ecarts entre les femmes dont les deux parents sont nés au Maghreb et celles dont les deux parents sont nés en France	0,3	2,0	-4,2	-3,9
Ecarts entre les femmes dont les deux parents sont nés en Europe du Sud et celles dont les deux parents sont nés en France	-0,7	3,1	-1,3	2,2

Lecture : La population de référence correspond aux hommes ou aux femmes dont les deux parents sont nés en France. Parmi les salariés du secteur privé employés à temps complet en 2002 dans les entreprises de plus de 10 salariés, les hommes français dont les deux parents sont nés au Maghreb gagnent en moyenne 3,2% de moins que ceux dont les deux parents sont nés en France. Mais une fois pris en compte les effets de structure et de sélection pour l'accès au statut de cadre, cet écart s'inverse (3,0 % en faveur des premiers). La probabilité d'être cadre pour les salariés dont les deux parents sont nés au Maghreb est de 4,6 points inférieure à celle des salariés dont les deux parents sont nés en France. Cet écart est réduit à 1,1 point une fois pris en compte les effets de structure.

Champ : Salariés français à temps complet des sections C à K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés), et dont les deux parents sont nés soit en France, soit au Maghreb, soit en Europe du sud (Espagne, Italie, Portugal).

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002



On compare ici le salaire des salariés français dont les deux parents sont nés en France à ceux dont les deux parents sont nés au Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) ou bien en Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal). Il ne s'agit donc pas, à proprement parler, des enfants d'immigrés, mais plutôt des enfants de migrants.

Comment faire la part entre différences et discrimination ?

On cherche à caractériser ce que l'on est capable d'expliquer par les différences de structures entre populations, et ce qui n'est pas explicable et relève potentiellement de pratiques discriminatoires. Or pour ces deux populations on note d'importantes différences dans la structure socioprofessionnelle avec moins de cadres chez les Français dont les parents sont nés au Maghreb ou en Europe du Sud. La distribution des diplômes est également différente. Les hommes originaires du Maghreb sont autant représentés parmi les plus diplômés mais sont proportionnellement plus représentés parmi les moins diplômés. Pour l'Europe du Sud, c'est l'ensemble de la distribution (y compris les diplômes les plus élevés) qui est tassée vers le bas et les diplômes de type CAP/BEP. Du point de vue des secteurs d'activité, la différence la plus notable concerne la sur-représentation relative marquée des Français originaires d'Europe du Sud dans le secteur de la construction.

Une fois ces effets de structure pris en compte, il reste un écart dans l'accès à l'emploi et au statut de cadre

En revanche, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés français dont les deux parents sont nés au Maghreb ou en Europe du Sud ne perçoivent pas des salaires significativement moins importants que leurs collègues dont les deux parents sont nés en France. Les résultats suggèrent ainsi que les éventuelles discriminations porteraient moins sur les salaires que sur l'accès à l'emploi ou aux catégories socioprofessionnelles les plus rémunératrices.



DOSSIER

CONVERGENCES ET STRUCTURES SALARIALES DANS L'UNION EUROPEENNE

Olivier Filatriau et Vincent Marcus, Insee

Alors que l'ouverture des marchés du travail offre de nouvelles possibilités pour les salariés européens, le thème de la comparaison des salaires en Europe est au cœur du débat public. Cette comparaison montre un clivage fort entre les nouveaux entrants et l'ex-Europe des 15 et démontre que le niveau de diplôme, le sexe et l'âge ont un impact variable sur les niveaux de rémunération des salariés.

Cet article s'appuyant sur les résultats de l'enquête sur la structure des salaires menée en 2002 dans tous les pays membres de l'Union sous la coordination d'Eurostat dresse un état des lieux des structures salariales en Europe.

Un clivage fort entre les nouveaux entrants et l'ex-Europe des 15

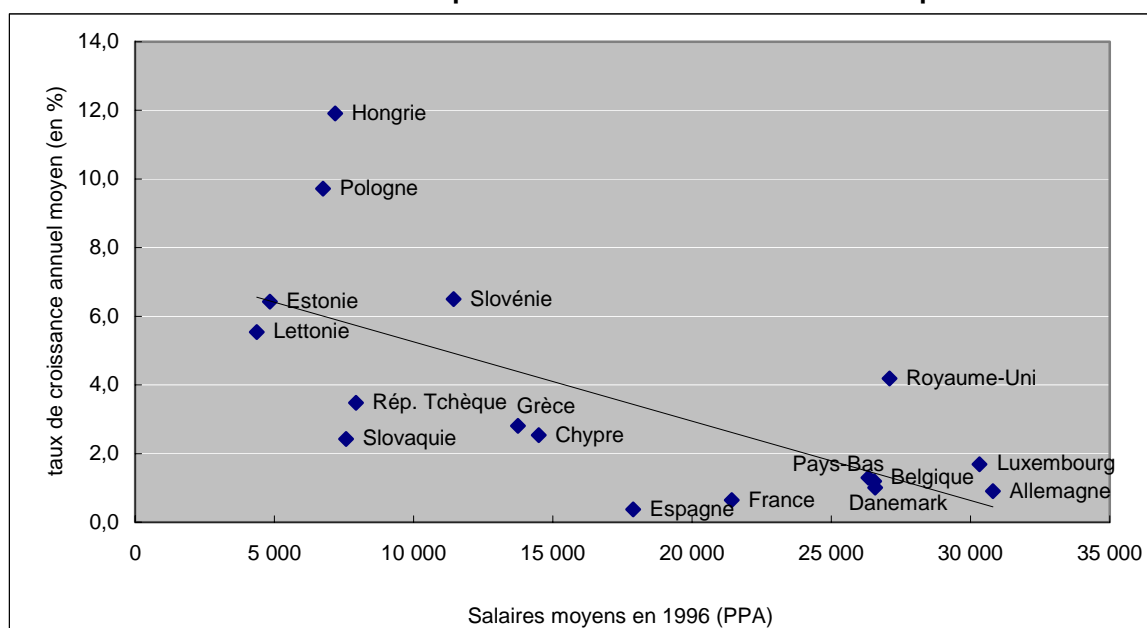
On constate un fort clivage entre d'une part, les pays de l'ex-Europe des 15 et d'autre part, les dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne. Ces derniers se caractérisent globalement par un salaire moyen inférieur à 7 000 euros dans l'industrie et les services, alors qu'il dépasse les 30 000 euros en moyenne pour les pays de l'UE15.

Cependant, si l'on tient compte du pouvoir d'achat respectif des salaires, les écarts entre nouveaux pays membres et pays de l'UE15 sont diminués de moitié.

De plus, lorsque l'on rapporte les coûts salariaux à la valeur ajoutée produite pour obtenir une mesure de la productivité du travail, l'hétérogénéité entre pays est encore plus réduite.

Enfin on constate qu'une dynamique de rattrapage est à l'œuvre car les pays à faible niveau de salaire connaissent les progressions les plus rapides. Cette dynamique a pu s'observer par le passé en Europe du Sud et s'ébauche désormais à l'Est.

Salaires moyens en 1996
et leur évolution sur la période 1996-2004 dans l'Union Européenne



Note : Évolution moyenne 1996-2004 sauf : LU, SK : 1997-2004, BE, DK, GR : 1996-2003.

Champ : Salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs d'activité C à K, sauf : BE, BG, CZ, CY, FR, LU, SK, UK : toute taille d'entreprise - ES : entreprises de 5 salariés ou plus - HU : entreprises de 4 salariés ou plus - CZ, EE, IT, LT, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet.

Source : Eurostat



Impact variable, d'un pays à l'autre, du diplôme, de l'âge ou du sexe sur le salaire

Des disparités salariales existent aussi au sein de chaque pays en fonction du niveau de formation, de l'âge, du secteur d'activité ou du sexe. Mais l'impact sur le salaire de ces différents facteurs varie fortement d'un pays à l'autre.

Ainsi, le niveau d'éducation est un facteur nettement plus discriminant dans les pays de l'Europe de l'Est que dans les pays scandinaves.

Généralement, les rémunérations sont croissantes avec l'âge, excepté dans certains pays dont les États baltes et le Royaume-Uni.

Enfin, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, mais cet écart est moindre dans les pays où les femmes participent le plus au marché du travail, notamment dans les pays scandinaves.



DOSSIER

EPARGNE SALARIALE : DES PRATIQUES DIFFERENCIÉES SELON LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Hélène Chaput, Malik Koubi, Cyrille Van Puymbroeck, Dares

L'intéressement et la participation des salariés aux résultats des entreprises connaît depuis plusieurs années un développement important. L'Insee dresse un portrait statistique des salariés bénéficiaires et des primes versées au titre de ces deux dispositifs⁵. Ces deux formes d'épargne salariale sont plus inégalement réparties entre les salariés que le salaire. Ainsi en 2002, 60% des salariés ne recevaient ni intéressement ni participation. Parmi les bénéficiaires, les 10% les mieux lotis se partageaient 40% des sommes versées au titre de ces dispositifs. À titre de comparaison, pour ce qui est du salaire brut, les 10% les mieux lotis avaient perçu 26% de la masse des salaires versés.

Des bénéficiaires plus nombreux dans les grandes entreprises mais peu présents dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

C'est dans les grandes entreprises que les bénéficiaires sont les plus nombreux (voir graphique). Ils représentent 62% des salariés dans les entreprises de 500 salariés ou plus et 8% des salariés dans celles de moins de 50 salariés. L'épargne salariale est très répandue, et ce de manière assez uniforme, dans le secteur de la distribution de gaz et d'électricité. En revanche, elle est moins répandue et plus inégalitaire dans celui des industries extractives. C'est dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants que l'on trouve le moins de bénéficiaires (13,9%) et que les primes sont les plus faibles (50% des bénéficiaires ont perçu moins de 570 euros). Dans les activités financières au contraire, 77,9% des salariés ont perçu de l'épargne salariale. Parmi ceux-ci, 50% ont perçu plus de 2 420 euros et 10% plus de 5 450 euros.

Un fort impact du niveau hiérarchique

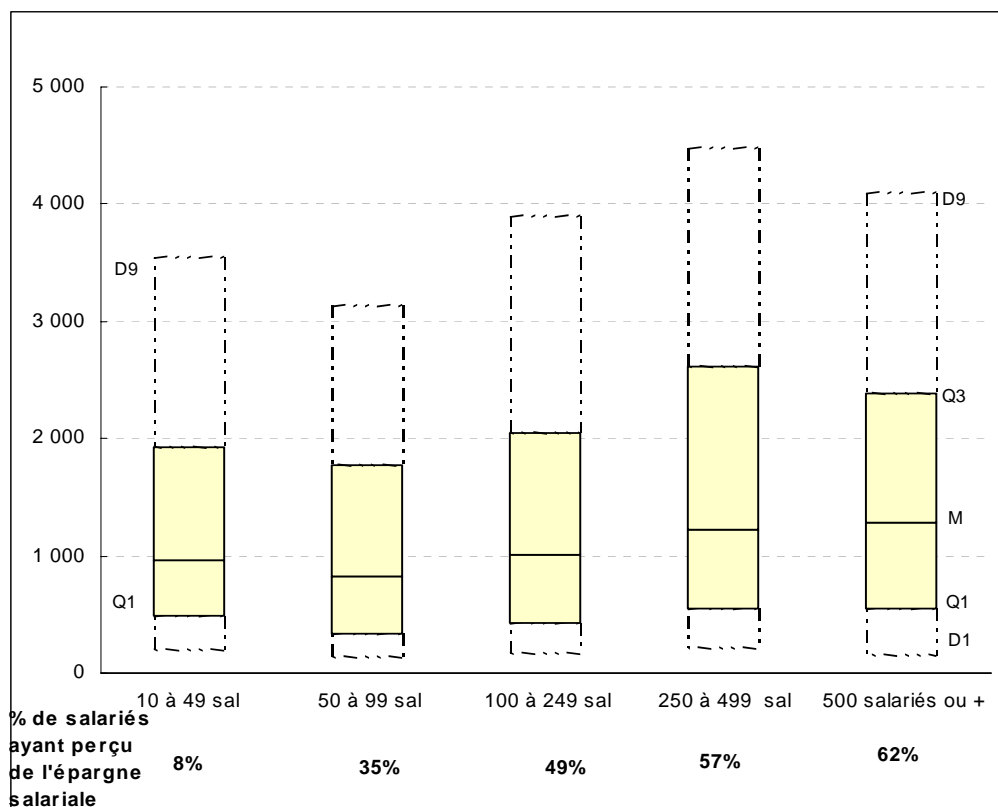
Le niveau hiérarchique du salarié, le secteur d'activité et l'ancienneté dans l'entreprise sont les facteurs conditionnant le plus l'accès à ces dispositifs et les montants perçus. Environ 50% des cadres et des professions intermédiaires bénéficient de ces dispositifs, contre environ 35% des employés et des ouvriers. La prime est plus élevée pour les cadres, 50% d'entre eux percevant plus de 2 060 euros et 10% plus de 6 890 euros. En comparaison, 75% des ouvriers avaient perçu moins de 1 510 euros au titre des dispositifs étudiés. Elle est également relativement dispersée puisque 25% des cadres bénéficiaires ont perçu plus de 4 090 euros et 25% moins de 950 euros.

La prime à l'ancienneté et aux emplois pérennes

L'ancienneté et le type de contrat expliquent également une grande partie des disparités observées. À autres caractéristiques égales par ailleurs, un salarié présent depuis plus de 18 ans dans l'entreprise multiplie par 1,2 ses chances de recevoir de l'épargne salariale, par rapport à un salarié qui serait présent depuis moins de 3 ans. Le montant perçu est par ailleurs multiplié par 1,4. On constate de la même manière qu'à salaire égal, un employé en CDD aura une probabilité de recevoir de l'épargne salariale significativement inférieure par rapport à un salarié en CDI, avec un montant perçu également moindre.

⁵ Dans les entreprises de plus de 10 salariés

Accès à l'épargne salariale et montant par bénéficiaire, selon la taille de l'entreprise



Lecture : Parmi les salariés travaillant dans des entreprises de 10 à 49 salariés, 8% ont perçu au moins un euro d'épargne salariale ; parmi ces bénéficiaires, 10% ont reçu moins de 200 euros et 10% ont reçu plus de 3540 euros.

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 2002

