
FICHES THÉMATIQUES

En 2002, l'effectif des agents titulaires et non-titulaires des services civils travaillant en métropole dans la Fonction publique d'État est de 1,87 million contre 1,81 million en 1997. Le **salaire net annuel moyen** de ces agents s'élève, en 2002, à 24 308 €.

La répartition des effectifs selon les trois catégories statutaires (A, B ou C) s'est sensiblement modifiée durant ces 5 années. En effet, si pour l'ensemble des titulaires, la croissance annuelle moyenne des effectifs entre 1997 et 2002 est de 0,5 %, elle est de 3,4 % pour les agents de catégorie A, contre - 5,4 % pour ceux de catégorie B et - 0,1 % pour ceux de catégorie C (figure 1). Les plans « Jospin-Lang-Bayrou », en reclassant progressivement les instituteurs en professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) en professeurs certifiés expliquent en grande partie ce transfert de la catégorie B vers la catégorie A. Aujourd'hui, les cadres ou assimilés (catégorie A) représentent plus de la moitié des titulaires et leur salaire moyen est supérieur de 24 % à celui de l'ensemble des agents de l'État contre 30 % en 1997.

En 2002, la structure des effectifs des seuls titulaires selon l'âge s'est quelque peu modifiée par rapport à celle de 1997 puisque la tranche d'âge 40 à 49 ans a vu son poids se réduire de 4,6 points au profit des 50 ans ou plus. Cela illustre le vieillissement de la population et annonce le futur « papy boom » qui verra augmenter les flux de départs en retraite dans

les prochaines années. Toutefois, les titulaires de plus de 60 ans ne représentent, en 2002, que 2,5 % de la population (3,3 % pour la seule catégorie A et environ 1,5 % pour les catégories B et C) (figure 2).

L'âge, et à travers lui l'ancienneté, est un autre élément déterminant du salaire. En effet, un quinquagénaire gagne environ 55 % de plus qu'un agent de moins de 30 ans. La combinaison de l'âge et de la qualification amplifie l'écart qui est maximal pour le quinquagénaire de catégorie A avec un salaire supérieur de 76 % à celui d'un cadre de moins de 30 ans. Pour les agents de catégorie B, l'écart est de 39 % et pour les agents de catégorie C, il est seulement de 10 %.

Les disparités de salaire net annuel moyen, mesurées par le rapport interdécile, ont très peu évolué entre 1997 et 2002, au niveau global comme au sein de chaque catégorie. Le rapport interdécile est resté quasiment stable à 2,2 pour la catégorie A et 1,8 pour la catégorie C. Pour la catégorie B, il a très légèrement progressé passant de 1,5 en 1997 à 1,6 en 2002 (figure 3). Entre 2001 et 2002, le salaire moyen des agents de l'État a augmenté, en euros courants, de 2,0 % en brut et de 2,1 % en net. Sur l'ensemble de la période 1997-2002, il a cru en moyenne annuelle de 1,8 % en brut et de 1,9 % en net alors que l'inflation s'est élevée, sur la période, à + 1,3 % l'an. Ainsi, en euros constants et en moyenne annuelle, l'augmentation des salaires n'est plus que de 0,5 % en brut et 0,6 % en net.

DÉFINITIONS

Salaire moyen brut ou net : il correspond à celui d'un agent à temps plein pendant un an. Il s'obtient en divisant la masse salariale brute ou nette par le nombre de salariés converti en « années-travail à temps complet » au prorata de leur présence. Ainsi, un salarié ayant travaillé durant 6 mois à temps complet et perçu 8 000 € compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 16 000 € par an. Ce même agent ayant travaillé à mi-temps toujours durant 6 mois aurait compté pour 0,25 année-travail rémunérée à 32 000 € par an.

SOURCES

Les fichiers de paie des agents de la Fonction publique d'État sont l'unique source d'information pour les personnels des services civils. L'essentiel des résultats est établi à partir de l'exploitation au 1/12 de ces fichiers. Seuls les effectifs sont issus du fichier exploité de façon exhaustive. Le champ est constitué des agents des ministères civils de l'État, titulaires ou non-titulaires, en poste en métropole, y compris les enseignants des établissements privés sous contrat ainsi que les emplois-jeunes de la Police nationale et de la Justice. En revanche, sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics et notamment les emplois-jeunes de l'Éducation nationale en poste dans les établissements d'enseignement et les fonctionnaires salariés de la Poste et de France Télécom.

1. Évolution des effectifs et des salaires nets annuels moyens selon la catégorie statutaire

	Effectifs en milliers*			Salaires nets annuels moyens en euros		
	1997	2002	Évolution annuelle moyenne 1997/2002 (en %)	1997	2002	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (% en euros constants)
	1 814,6	1 867,4	0,6	22 151	24 308	0,6
Ensemble	1 520,3	1 559,0	0,5	23 022	25 281	0,6
Titulaires	697,8	824,7	3,4	28 809	30 071	- 0,4
catégorie A	350,2	265,2	- 5,4	20 400	22 715	0,9
catégorie B	472,3	469,1	- 0,1	16 600	18 554	0,9
catégorie C						
* Effectifs évalués en « année-travail à temps plein » (cf. « Définitions »)						

Champ : agents des services civils de l'État, France métropolitaine.
Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1997 à 2002 (provisoire pour 2001 et 2002), Insee.

2. Effectifs et salaires nets annuels moyens par catégorie statutaire et tranche d'âge en 2002

	Ensemble		dont Titulaires							
			Ensemble		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)
moins de 30 ans	14,5	17 327	10,9	19 130	13,6	19 968	4,3	18 152	9,9	17 419
de 30 à 39 ans	25,2	21 535	25,5	22 122	25,3	25 323	25,2	20 525	26,0	17 693
de 40 à 49 ans	29,6	24 527	31,3	24 891	23,6	31 544	44,1	22 834	37,3	19 047
de 50 à 59 ans	28,3	29 095	29,8	29 589	34,2	35 135	24,8	25 280	25,3	19 180
60 ans et plus	2,4	36 648	2,5	37 930	3,3	45 007	1,6	26 708	1,5	18 211
Ensemble	100,0	24 308	100,0	25 281	100,0	30 071	100,0	22 715	100,0	18 554

Champ : agents des services civils de l'État, France métropolitaine.
Source : fichiers de paie des agents de l'État en 2002 (provisoire), Insee.

3. Distribution des salaires nets annuels par catégorie statutaire en 2002

			Titulaires			
	Ensemble		Ensemble		Catégorie A	Catégorie B
D1	14 364	15 663	19 476	17 952	13 399	
D2	17 023	17 956	21 808	19 022	14 572	
D3	18 956	19 677	23 983	19 882	15 721	
D4	20 506	21 242	25 667	20 805	16 767	
D5	22 288	23 076	27 480	21 866	17 901	
D6	24 348	25 059	29 697	22 824	19 179	
D7	26 607	27 407	32 497	24 126	20 397	
D8	29 751	30 753	36 416	26 130	22 005	
D9	35 874	36 997	43 023	28 940	24 695	
D9/D1	2,50	2,36	2,21	1,61	1,84	

Champ : agents des services civils de l'État, France métropolitaine.
Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1997 à 2002 (provisoire pour 2002) Insee.

La variation du salaire net annuel moyen est la somme de deux composantes : d'une part, une **évolution à structure constante** qui mesure les revalorisations de salaires attachées aux postes de travail (augmentation de la valeur du point et mesures catégorielles) et d'autre part, les effets de structure qui reflètent les changements de répartition d'effectifs selon les postes de travail (figure 4). Ces postes sont définis par un échelon dans un grade à l'intérieur d'un corps.

L'évolution du salaire net annuel moyen à structure constante entre 2001 et 2002 est de 1,9 % en euros courants, mais nulle en euros constants tout comme les deux années précédentes. Globalement, sur la période 1997-2002 et pour l'ensemble des agents de la Fonction publique, le salaire net annuel moyen à structure constante a progressé de 0,2 % en moyenne par an (en euros constants). L'effet de structure qui résulte des changements de répartition des agents entre les différents postes de travail est positif lorsque la proportion des emplois les plus payés augmente et négatif quand c'est l'inverse. Ce mouvement se produit d'une part sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties ou **GVT** négatif) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place (effet de carrière ou **GVT** positif). En 2002, l'effet de structure de 0,3 % résulte d'un effet de

carrière de 2,2 % et d'un effet d'entrées-sorties de - 1,9 %. Sur l'ensemble de la période 1997-2002, l'effet de structure annuel moyen de 0,4 % se décompose en un « **GVT positif** » moyen de 2,2 % et un « **GVT négatif** » moyen de - 1,8 %. Si l'effet de carrière est stable tout au long de la période, le « **GVT négatif** » passe progressivement de - 1,6 % en 1998 à - 1,9 % en 2002.

Sur la période 1997-2002, l'effet de carrière pour l'ensemble des titulaires est de + 2,1 %. Il est plus favorable pour les cadres A (+ 2,4 %) et B (+ 1,9 %) que pour les agents de catégories C (+ 1,4 %). En revanche, ces derniers bénéficient d'une évolution à structure constante plus favorable du fait d'attributions différenciées de points d'indice en faveur des salaires les moins élevés (figure 5).

Le rythme d'évolution de la **rémunération moyenne des personnes en place** deux années de suite (RMPP) est resté pratiquement stable pour les agents de catégorie B entre 1997 et 2002 : + 2,3 % par an, en moyenne et + 2,5 % entre 2001 et 2002. Il a sensiblement ralenti pour les agents de catégorie A avec une augmentation de 2,0 % en 2002 alors que la moyenne annuelle sur la période 1997-2002 est de 2,6 %. À l'inverse, pour les agents de catégorie C, il était en moyenne annuelle 1997-2002 de 2,1 % mais est passé à + 3,0 % en 2002.

DÉFINITIONS

Évolution de salaire à structure constante : on la calcule en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon, au niveau atteint à l'année n-1.

Glissement vieillissement-technicité (GVT) : il mesure l'effet des modifications de la répartition des agents de l'État entre les différents postes de travail. L'effet global, « **GVT solde** » ou effet de structure, résulte des promotions offertes chaque année aux agents en place (effet de carrière ou « **GVT positif** ») et des conséquences du remplacement des fonctionnaires (effet entrées-sorties ou « **GVT négatif** »).

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : elle permet de calculer l'évolution moyenne du pouvoir d'achat de la rémunération des agents présents deux années de suite.

BIBLIOGRAPHIE

M. Dhune et D. Quarré, « Les salaires des agents de l'État en 2002 », *Insee Première*, n° 977, juillet 2004.

A. Robert et D. Quarré, « Les agents de l'État au 31 décembre 2002 », *Insee Première*, n° 987, septembre 2004.

D. Quarré, « Les salaires des agents de l'État en 2000 », *Insee Résultats*, série société n° 24, 2004.

4. Évolution des salaires nets annuels moyens entre 1997 et 2002

		en euros constants				
		1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Ensemble des agents de la Fonction publique d'État	Évolution du salaire moyen	0,8	1,2	0,4	0,3	0,2
	Évolution à structure constante	0,3	0,8	0,0	0,0	0,0
	Effet de structure	0,5	0,4	0,4	0,2	0,3
	dont : effet des entrées-sorties	- 1,6	- 1,7	- 1,8	- 1,9	- 1,9
	effet de carrière	2,1	2,2	2,2	2,1	2,2
Évolution de la RMPP		2,4	3,0	2,3	2,2	2,6
Indice des prix		0,7	0,5	1,7	1,7	1,9

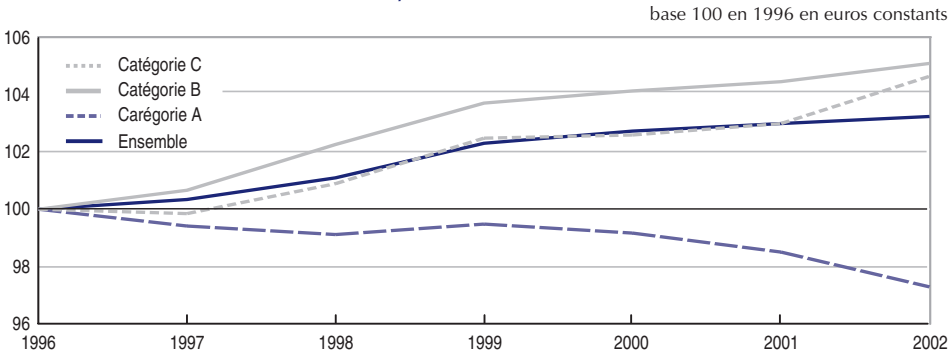
Champ : agents des services civils de l'État, France métropolitaine.
Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1997 à 2002 (provisoires pour 2001 et 2002), Insee.

5. Évolution des salaires nets annuels moyens des agents titulaires entre 1997 et 2002

			en euros constants	
			Évolution annuelle moyenne 1997-2002	dont 2001-2002
Titulaires	Catégorie A	Évolution du salaire moyen	- 0,2	- 1,2
		Évolution à structure constante	0,0	- 0,7
		Effet de structure	- 0,2	- 0,5
		dont : effet des entrées-sorties	- 2,5	- 2,9
		effet de carrière	2,4	2,5
	Évolution de la RMPP	2,6	2,0	
	Catégorie B	Évolution du salaire moyen	0,9	0,6
		Évolution à structure constante	0,4	- 0,3
		Effet de structure	0,5	1,0
		dont : effet des entrées-sorties	- 1,3	- 1,3
		effet de carrière	1,9	2,3
	Évolution de la RMPP	2,3	2,5	
	Catégorie C	Évolution du salaire moyen	0,8	1,6
		Évolution à structure constante	0,7	1,4
		Effet de structure	0,1	0,2
		dont : effet des entrées-sorties	- 1,3	- 1,3
		effet de carrière	1,4	1,5
	Évolution de la RMPP	2,1	3,0	
	Ensemble	Évolution du salaire moyen	0,6	0,2
		Évolution à structure constante	0,2	- 0,2
Effet de structure		0,4	0,3	
dont : effet des entrées-sorties		- 1,7	- 1,9	
effet de carrière		2,1	2,3	
Évolution de la RMPP	2,4	2,3		
Indice des prix			1,1	1,9

Champ : agents des services civils de l'État, France métropolitaine.
Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1997 à 2002 (provisoires pour 2001 et 2002), Insee.

6. Évolution du salaire net annuel moyen



Champ : agents des services civils de l'État, France métropolitaine.
Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1996 à 2002 (provisoires pour 2001 et 2002), Insee.

La Fonction publique territoriale (FPT), avec 1,6 million d'agents représente une part croissante de l'emploi public, 29 % en 2002 contre 25 % en 1980. Ses effectifs ont crû de 41 % de 1980 à 2002 contre + 12 % pour la Fonction publique d'État (FPE) et + 28 % pour la Fonction publique hospitalière (FPH). Ses emplois se distinguent de ceux de la Fonction publique d'État par leur structure de qualification puisque les cadres y pèsent pour moins de 10 % contre plus de 50 % dans la FPE, notamment du fait des effectifs nombreux d'enseignants. Aussi, le salaire net annuel moyen pour un poste à temps complet dans la FPT, 18 529 € en 2002 (*figure 1*), est-il inférieur de 24 % à celui observé dans la FPE alors que l'écart n'est que de - 13% avec le salaire moyen du secteur privé. Mais pour chacune des grandes catégories statutaires ce différentiel est nettement plus faible, et de sens variable, négatif pour la catégorie C (regroupant ouvriers et employés), quasi nul pour la catégorie B (professions intermédiaires) et positif pour la catégorie A (cadres). L'écart redevient négatif pour la catégorie A de la FPT si on le compare aux seuls cadres non enseignants de l'État.

Mais la FPT regroupe elle-même des employeurs très divers. Les communes sont le premier employeur avec 68 % de l'emploi territorial (40 % pour celles de plus de 10 000 habitants contre 28 % pour celles de moins de 10 000 habitants). Viennent ensuite les départements avec 12 % de l'emploi et les régions qui ne pèsent en 2002 que pour 1 % de l'emploi total, mais où le salaire moyen est

supérieur de 37 % à celui de l'ensemble de la FPT. Celui des communes se situe à 4 % au-dessous de cette moyenne, le différentiel étant même de 8 % pour les plus petites d'entre elles, celles de moins de 10 000 habitants. Les départements se situent eux dans une position intermédiaire (+ 14 %).

Cette hétérogénéité des salaires résulte d'abord d'une hétérogénéité des niveaux de qualification, elle-même reflet du partage des rôles et des compétences des diverses collectivités territoriales (*figure 2*). La région, collectivité de création relativement récente, employeur modeste, intervient d'abord à travers ses diverses politiques (transports, formation professionnelle, etc.). Le poids des cadres y est donc élevé (près de 40 %, supérieur à celui observé pour l'État, enseignants exclus). Au contraire, les communes qui interviennent directement au niveau local (école, voirie, etc.) disposent d'un personnel d'exécution nombreux. Aussi, la catégorie C y représente plus de 70 % de l'emploi. Au sein de chaque niveau de qualification, les disparités de salaires entre type de collectivité sont plus réduites (*figure 3*). Les régions, et dans une moindre mesure les départements, rémunèrent mieux à qualification donnée. Au sein même des communes, à qualification donnée, les salaires sont plus élevés dans les grandes que dans les petites d'environ 5 %. Les services départementaux-incendie se distinguent aussi par des salaires plus élevés à mettre en regard des contraintes et des risques de cette activité.

SOURCES

Les salaires annuels et les effectifs de la FPT sont approchés ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales) que les collectivités territoriales adressent à l'administration. Tous les salariés, titulaires ou non titulaires présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des bénéficiaires de contrats aidés qui ont été exclus du traitement quand on a pu les identifier. Les salaires présentés ici concernent les seuls emplois à temps complet.

Les résultats sont issus de l'exploitation du fichier exhaustif des déclarations de 2002 et de 2001, et d'un sondage au 1/25 pour les années antérieures.

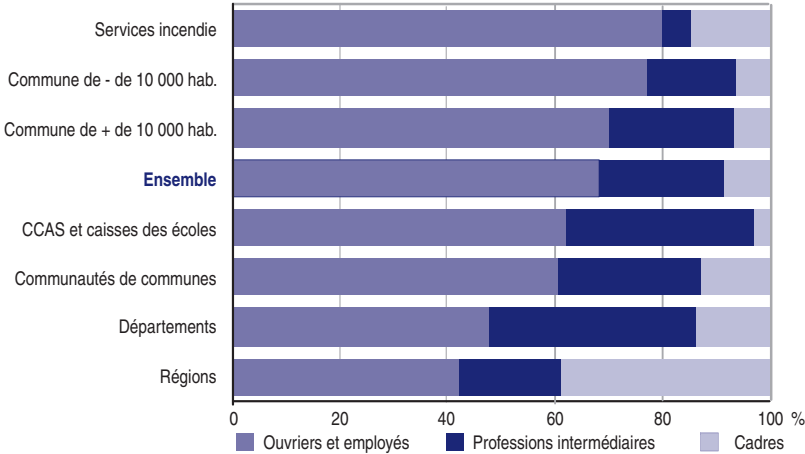
1. Répartition des effectifs et salaires nets annuels moyens selon la CS

	Structure des effectifs en 2002 (%)	Salaires nets annuels			
		1997	2002	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres	8,0	29 665	32 139	1,6	0,3
Professions intermédiaires	23,0	18 858	20 540	1,7	0,4
Employés et ouvriers	69,0	14 480	16 186	2,3	0,9
Ensemble	100,0	16 584	18 529	2,2	0,9

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2000 et exhaustive pour 2001 et 2002), Insee.

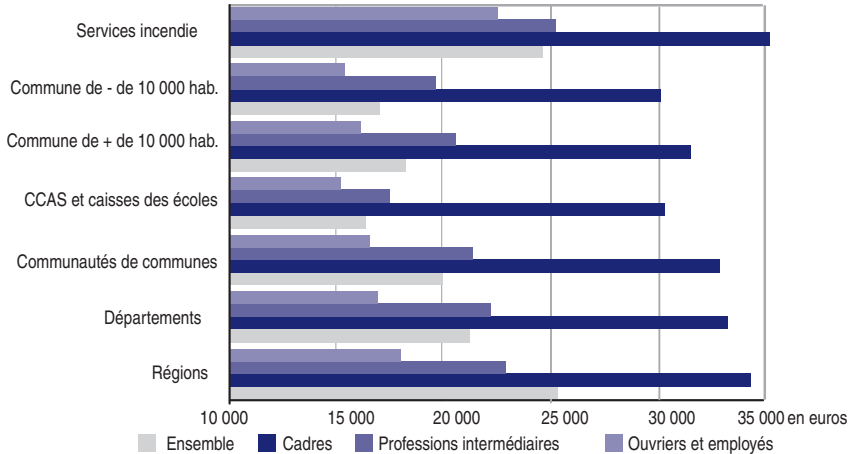
2. Structure des qualifications selon le type de collectivité



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : DADS 2002 (exploitation exhaustive), Insee.

3. Salaires nets annuels moyens en 2002 selon la CS et le type de collectivité



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : DADS 2002 (exploitation exhaustive), Insee.

La dispersion des salaires, appréciée par le rapport interdécile, est moindre dans la FPT (figure 4) que dans la FPE du fait du moindre poids des cadres (2,0 contre 2,5). Elle est, *a fortiori*, nettement plus faible que dans le secteur privé où ce ratio s'élève à 3,0.

Comme ailleurs, l'âge, et à travers lui l'ancienneté et l'expérience professionnelle, jouent positivement sur le salaire. Le salaire d'un quinquagénaire est en moyenne supérieur d'un tiers à celui d'un salarié de moins de 30 ans (figure 5). Ce différentiel est moindre que celui observé dans la FPE et dans le privé du fait d'un taux d'encadrement plus faible.

Si dans l'ensemble de l'emploi de la Fonction publique territoriale, la part des femmes est d'environ 60 %, elle n'est plus que de 53 % au sein des salariés à temps complet. Cette proportion, maximale dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) qui emploient beaucoup de professions à dominante féminine, reste élevée dans les régions et les départements, du fait de la prépondérance des emplois administratifs. Dans les communes où l'emploi ouvrier (services techniques et voirie notamment) est plus important, la proportion de femmes n'est que de 50 % et, dans les services départementaux-incendie, elle est très faible (10 %). Le différentiel du salaire moyen entre homme et

femme est en moyenne de 15 % (figure 6). Il s'accroît avec l'âge (de + 5 % pour les moins de trente ans jusqu'à + 21 % pour les quinquagénaires), et le niveau de qualification (de + 11 % pour la catégorie C à + 18 % pour la catégorie A).

Entre 2001 et 2002, le salaire moyen dans la FPT a augmenté en euros constants de 1,2 % contre 0,2 % pour la FPE. Cette différence s'explique par le plus grand poids de la catégorie C dans la FPT, catégorie qui a bénéficié partout de l'application sur une année pleine des revalorisations des bas salaires accordées en 2001. Quand on se restreint aux salariés présents une année complète, le salaire moyen ne s'accroît, en euros constants que de 0,8 %. Pour les agents employés dans la FPT les deux années, qui ont pu bénéficier d'avancements et de promotions, l'augmentation de pouvoir d'achat est de 1,8 % (contre 2,6 % pour la FPE), dont 2,2 % pour les cadres et 1,8 % pour la catégorie C.

Sur 5 ans, le salaire moyen a crû, en euros constants, de 0,9 % par an soit un rythme proche de celui observé dans la FPE (+ 0,8 %). Cette hausse est plus réduite pour les professions intermédiaires (+ 0,4 %) et les cadres (+ 0,3 %) (figure 7). Pour ces derniers, cela s'explique par une forte croissance des embauches de jeunes cadres.

DÉFINITIONS

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Pour les salariés à temps complet, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée. Par exemple, un salarié ayant travaillé durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 euros par an dans le calcul des salaires moyens.

Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

BIBLIOGRAPHIE

Chaix B., Rasolofoarison J., « Les salaires dans les collectivités locales en 1999 », *Insee Première*, n° 811, octobre 2001.

« La Fonction publique - Faits et chiffres 2003 » ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, *La documentation française*, octobre 2004.

4. Distribution des salaires nets annuels en 2002 par CS

en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
D1	12 838	20 075	14 255	12 436
D2	14 090	22 960	16 301	13 611
D3	15 033	25 459	17 844	14 405
D4	15 939	27 722	19 107	15 110
D5	16 927	29 975	20 301	15 809
D6	18 101	32 342	21 570	16 573
D7	19 571	35 454	23 067	17 469
D8	21 797	40 054	24 871	18 637
D9	26 055	47 565	27 357	20 492
D9/D1	2,03	2,37	1,92	1,65

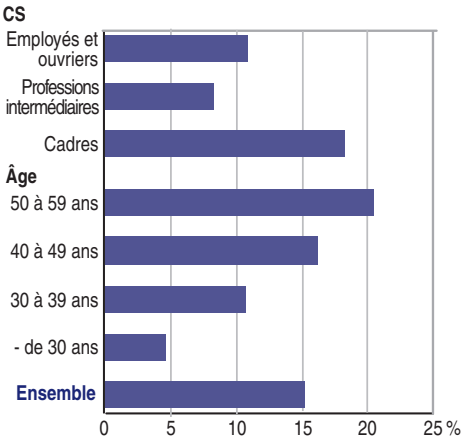
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Lecture : en 2002, 10 % des salariés de la Fonction publique territoriale perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 838 euros, 20 % un salaire inférieur à 14 090 euros.
Source : DADS 2002 (exploitation exhaustive), Insee.

5. Effectifs et salaires nets annuels moyens en 2002 et par CS et tranche d'âge

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Ouvriers et employés	
	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)
moins de 30 ans	10	14 864	7	21 759	11	15 195	11	14 219
de 30 à 39 ans	27	17 233	22	27 008	24	18 728	28	15 878
de 40 à 49 ans	35	19 310	34	33 092	36	21 866	34	16 762
de 50 à 59 ans	26	20 151	33	36 349	27	22 479	25	16 600
60 ans ou plus	2	20 088	5	33 815	2	22 127	2	15 988
Ensemble	100	18 529	100	32 139	100	20 540	100	16 186

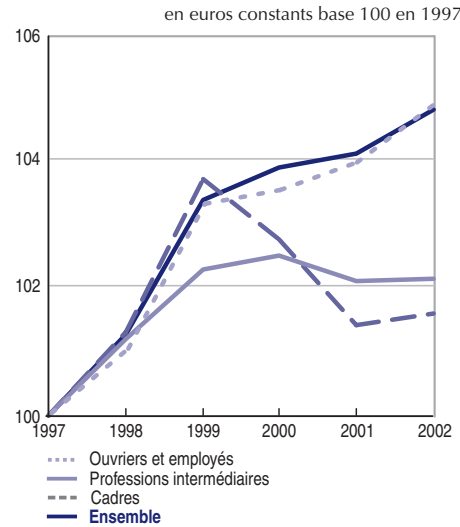
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Source : DADS 2002 (exploitation exhaustive), Insee.

6. Différentiel des salaires nets hommes/ femmes, selon la CS et l'âge



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Lecture : en 2002, dans la Fonction publique territoriale, le salaire moyen de l'ensemble des hommes travaillant à temps complet est supérieur de 15 % à celui des femmes.
Source : DADS 2002 (exploitation exhaustive), Insee.

7. Évolution du salaire net annuel moyen



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2000 et exhaustive en 2001 et 2002), Insee.

En 2002, dans les entreprises du secteur privé et semi-public, le **salaire net** annuel moyen pour un travail à temps complet s'élève à 21 342 €, soit 1 779 € par mois. L'évolution de ce salaire moyen dépend, entre autres, de celle de la structure des qualifications. La part des ouvriers parmi les salariés à temps complet (37,2 % en 2002) continue à diminuer, au profit de celle des cadres (16,3 %). En 2002, un cadre à temps complet perçoit un salaire net annuel moyen de 42 356 €, contre 15 602 € pour un ouvrier et 15 179 € pour un employé. Ainsi, un cadre gagne en moyenne 2,7 fois plus qu'un ouvrier ou un employé (*figure 1*). Ce rapport est stable depuis plusieurs années. De même, le salaire moyen des femmes ne se rapproche que très lentement de celui des hommes : en 2002, le salaire net annuel moyen d'un homme travaillant à temps complet s'élève à 22 860 €, tandis que celui d'une femme est de 18 404 €, soit un salaire inférieur en moyenne de 19,5 %. Cet écart est néanmoins lié, pour partie, à des différences de structure de qualifications : 18,5 % des hommes salariés à temps complet sont des cadres, contre seulement 12,1 % des femmes. En 2002, 10 % des salariés à temps complet ont gagné moins de 11 527 € nets annuels,

tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, 10 % ont gagné plus de 34 206 €. La médiane, qui partage la population des salariés à temps complet en deux groupes d'**effectifs** égaux, s'établit à 17 142 €, soit 1 429 € nets par mois (*figure 2*). Le rapport inter-décile, relativement stable depuis plusieurs années, est proche de 3. Les salaires des cadres, avec un rapport inter-décile de 3,0, sont bien sûr davantage dispersés que ceux des professions intermédiaires (2,2), des employés (2,0) et des ouvriers (1,9). Ces dispersions des distributions de salaires sont en grande partie imputables à des différences d'âge : l'âge, et à travers lui, l'expérience professionnelle, est en effet un déterminant important du salaire. Ainsi, en 2002, un salarié à temps complet âgé de moins de 29 ans gagne un salaire net annuel moyen de 15 727 €, tandis qu'un quinquagénaire perçoit 25 959 €, soit 1,7 fois plus (*figure 3*). Ces différences induites par l'âge sont surtout sensibles pour les cadres (un cadre quinquagénaire – qui n'était pas forcément cadre dès le début de sa carrière – gagne en effet 1,8 fois plus qu'un jeune cadre) ; elles se font moins sentir pour les ouvriers (ce rapport étant ramené dans leur cas à 1,2).

DÉFINITIONS

Le **salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Pour les salariés à temps complet, les **effectifs** sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée. Par exemple, un salarié ayant travaillé durant six mois et ayant perçu 10 000 € compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 € par an dans le calcul des salaires moyens.

Les **évolutions en euros constants** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

L'évolution du salaire moyen peut être décomposée en un **effet de structure** et une **évolution à structure constante**. L'évolution à structure constante est obtenue en calculant l'évolution du salaire moyen sans modification des effectifs des groupes homogènes qui ont été distingués, selon les variables suivantes : sexe, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité. L'effet de structure est ensuite calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution à structure constante.

1. Salaires nets annuels moyens selon la CS

	Structure des effectifs en 2002 (%)	Salaires nets annuels			
		1997	2002	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres*	16,3	36 800	42 356	2,3	1,0
Professions intermédiaires	24,4	20 550	21 666	1,1	- 0,2
Employés	22,1	14 420	15 179	1,5	0,2
Ouvriers	37,2	14 250	15 602	2,1	0,8
Ensemble	100,0	19 264	21 342	2,2	0,9

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2002

en euros					
	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	11 527	22 329	13 808	10 701	11 020
D2	12 894	25 945	15 857	11 706	12 150
D3	14 173	28 833	17 486	12 500	13 051
D4	15 555	31 666	18 968	13 278	13 914
D5	17 142	34 898	20 450	14 168	14 805
D6	19 098	38 807	22 015	15 250	15 797
D7	21 687	44 025	23 822	16 577	16 973
D8	25 818	51 803	26 226	18 328	18 521
D9	34 206	66 761	30 210	20 848	21 063
D9/D1	3,0	3,0	2,2	2,0	1,9

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2002, 10 % des salariés du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 11 527 euros, 20 % un salaire inférieur à 12 894 euros.
Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2002

en euros					
	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
moins de 29 ans	15 727	27 375	17 555	13 283	13 793
de 30 à 39 ans	20 546	38 097	20 986	14 941	15 565
de 40 à 49 ans	23 239	45 504	23 335	16 425	16 430
de 50 à 59 ans	25 959	49 555	24 584	17 172	16 886
60 ans ou plus	34 972	64 592	27 006	16 595	16 631
Ensemble	21 342	42 356	21 666	15 179	15 602

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

Au cours de la période 1997-2002, les salaires dans les entreprises ont augmenté, en euros courants, de 2,2 % en moyenne annuelle. Compte tenu de la hausse des prix à la consommation, le pouvoir d'achat du salaire net annuel moyen a augmenté de 0,9 % en rythme annuel au cours de la même période (figure 1). Entre 2001 et 2002, cette progression a été moindre (0,6 %), suite à la dégradation de la conjoncture économique. Ces évolutions de salaires sont aussi en grande partie attribuables à des changements de structure : ainsi, entre 2001 et 2002, les modifications dans la structure des qualifications ont contribué pour 0,8 point à la hausse du salaire net moyen (figure 4).

Entre 1997 et 2002, les évolutions de salaires pour chacune des grandes catégories socio-professionnelles ont été relativement contrastées. Le pouvoir d'achat a augmenté plus sensiblement en haut et en bas de la hiérarchie salariale, mais a stagné en son milieu (figure 1 et figure 5). Les salaires les plus faibles ont en effet bénéficié des hausses du Smic souvent supérieures à celles du salaire moyen, tandis que les salaires les plus élevés ont bénéficié de primes de performances et de compléments de rémunération. Ainsi, en moyenne annuelle, le pouvoir d'achat des cadres a augmenté de 1,0 % entre 1997 et 2002, et celui des ouvriers a augmenté de 0,8 %. À l'inverse, le pouvoir d'achat des employés n'a que peu augmenté (+ 0,2 % en rythme annuel)

et celui des professions intermédiaires a légèrement baissé (- 0,2 % en rythme annuel).

Les salaires horaires ont été plus dynamiques que les salaires annuels au cours de la période récente. Entre 1997 et 2002, ils ont augmenté, en moyenne annuelle, de 3,6 % en euros courants et de 2,3 % en euros constants (figure 6). En effet, la mise en place de la réduction du temps de travail par les lois « Aubry » s'est le plus souvent accompagnée d'une compensation salariale assurant le maintien de la rémunération mensuelle des salariés. La durée du travail a diminué progressivement, alors que les salaires mensuels ont continué, en moyenne, à augmenter, même si certaines entreprises ont pu pratiquer des politiques de modération salariale. En 2002, le salaire horaire net pour un emploi à temps complet s'élève ainsi à 11,60 € en moyenne, alors qu'il n'était que de 9,53 € en 1997. Un cadre à temps complet est rémunéré en moyenne 22,67 € par heure en 2002, contre 8,32 € pour un employé et 8,50 € pour un ouvrier. Par ailleurs, comme le salaire annuel, le salaire horaire net des cadres à temps complet, mais aussi celui des ouvriers, ont davantage progressé que ceux des professions intermédiaires et des employés. En euros constants, le salaire horaire des cadres a ainsi augmenté de 2,3 % en moyenne annuelle entre 1997 et 2002, tandis que celui des professions intermédiaires n'a augmenté que de 1,3 %.

SOURCES

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux **DADS** (Déclarations annuelles de données sociales) que les entreprises adressent chaque année à l'administration. Tous les salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des personnels des services domestiques et des agents de la Fonction publique d'État.

L'exploitation des DADS ayant permis de donner les informations présentées ici exclut cependant les salariés agricoles, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, ainsi que les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés.

En outre, les résultats présentés ici concernent les seuls emplois à **temps complet**.

Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations de 2002, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

BIBLIOGRAPHIE

J. Pouget et A. Skalitz « Les salaires dans les entreprises en 2002 - Une année en demi-teinte », *Insee Première*, n° 980, juillet 2004.

« Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2001 », *Insee Résultats*, série Société, n° 25, janvier 2004.

S. Seguin « La rémunération des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus en 2002 », *Premières informations*, n° 33.2, Dares, août 2004.

4. Évolutions annuelles des salaires moyens bruts et nets

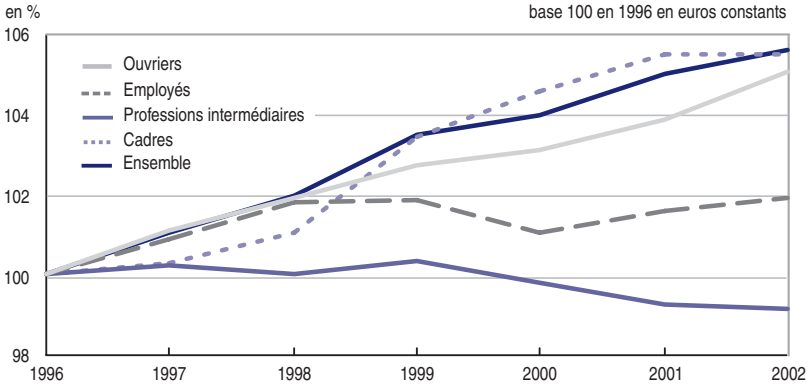
	en % en euros constants					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Salaire moyen brut	0,7	0,2	1,7	0,6	0,9	0,9
Salaire moyen net de prélèvements	0,9	0,9	1,6	0,5	1,1	0,6
Incidence des effets de structure*	0,5	0,3	0,6	0,6	0,7	0,8
Salaire moyen brut à structure constante*	0,2	- 0,1	1,1	0,0	0,2	0,1
Salaire moyen net de prélèvements à structure constante*	0,4	0,6	1,0	- 0,1	0,4	- 0,2
Incidence des primes	- 0,2	0,0	- 0,1	- 0,3	- 0,1	0,0
Incidence des heures supplémentaires	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
Incidence du chômage partiel	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
Pour mémoire : indice des prix à la consommation	1,2	0,7	0,5	1,7	1,7	1,9

* Voir « Définitions ».

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Sources : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee et enquêtes annuelles Acemo, Dares.

5. Évolution du salaire net moyen



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

6. Salaires horaires nets moyens et répartition du volume d'heures selon la CS

	Répartition du nombre d'heures travaillées en 2002 (%)	Salaires horaires nets de prélèvements			
		1997	2002	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%)	
		Euros courants	Euros courants	Euros courants	Euros constants
Cadres*	16,5	18,07	22,67	3,6	2,3
Professions intermédiaires	24,4	10,14	11,77	2,7	1,3
Employés	21,9	7,15	8,32	3,0	1,6
Ouvriers	37,1	7,08	8,50	3,5	2,2
Ensemble	100,0	9,53	11,60	3,6	2,3

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

En 2002, le salaire net annuel moyen pour un **travailleur à temps complet** dans le secteur de la construction s'élève à 18 525 € (*figure 1*). Ce salaire moyen est inférieur de 13 % à celui observé dans l'ensemble du secteur privé. Cette décote est avant tout imputable à une structure des qualifications très spécifique à ce secteur. Près de trois salariés sur quatre sont des ouvriers. Les postes les plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires, ne représentent que 22 % du volume total de l'emploi contre 41 % dans l'ensemble du secteur privé. Pour chaque niveau de qualification, les écarts de salaire, positifs ou négatifs, entre la construction et l'ensemble des branches sont beaucoup plus resserrés. Ils sont faiblement négatifs pour les ouvriers et les cadres (- 1 % et - 3 %), sont par contre légèrement positifs pour les employés et les professions intermédiaires. Il est vrai que le secteur de la construction est fortement masculin (masculin à 94 %), notamment pour ces deux niveaux de qualification qui, dans le reste de l'économie, sont les plus féminisés.

L'âge, et à travers lui l'expérience professionnelle, est un autre déterminant fort du salaire (*figure 2*). Cet indicateur permet en effet d'approcher l'expérience professionnelle, mais imparfaitement (un cadre quinquagénaire n'étant pas forcément cadre lors

de son entrée dans la vie active). Son impact est maximal pour les cadres (les quinquagénaires gagnent en moyenne 76 % de plus que les jeunes de moins de 30 ans) et minimal pour les ouvriers (24 % d'écart).

La dispersion des salaires appréciée par le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile est plus faible dans la construction que dans l'ensemble du secteur privé (2,36 contre 3,0). Ceci tient encore à la structure des qualifications (*figure 3*). En ce qui concerne les ouvriers de la construction, le rapport interdécile est inférieur à 2 et très proche de celui de l'ensemble des ouvriers.

En 2002, le salaire net annuel moyen a augmenté plus rapidement dans la construction qu'ailleurs (1,4 % contre 0,6 % en euros constants). Cette tendance, observée depuis 2 ans, est à rapprocher des difficultés de recrutement qu'ont régulièrement signalées dans le même temps les employeurs de ce secteur. Mais sur 5 ans, les évolutions des salaires dans la construction et dans l'ensemble du privé sont quasi identiques, 1,0 % contre 0,9 % en moyenne annuelle et en euros constants (*figure 4*). Ce sont les ouvriers et les cadres qui ont bénéficié le plus de l'amélioration récente de la situation dans la construction (avec une croissance des salaires en 2002 de respectivement 2,1 % et de 1,7 %) (*figure 5*).

SOURCES

Déclarations annuelles de données sociales : les salaires annuels et la structure des qualifications sont approchés ici grâce aux DADS. Les résultats 2002 sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 de ces déclarations. Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

DÉFINITIONS

Pour les **salariés à temps complet**, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée pour le calcul des moyennes. Les **évolutions en euros constants** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris le tabac).

BIBLIOGRAPHIE

J. Pouget et A. Skalitz, « Les salaires dans les entreprises en 2002 », *Insee Première*, n° 980, juillet 2004.

C. Godonou, « La construction en 2003 », *Insee Première*, n° 981, août 2004.

1. Salaires nets annuels moyens en 2002 et répartition des effectifs selon la CS

	Effectifs (%)	Salaire net annuel (euros)	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (% en euros constants)
Cadres*	7,8	41 008	1,6
Professions intermédiaires	14,1	22 927	0,4
Employés	4,3	15 926	0,6
Ouvriers	73,7	15 453	1,0
Ensemble	100,0	18 525	0,9

*Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans le secteur de la construction (EH).
Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2002

	Ensemble des CS	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
moins de 30 ans	14 336	26 045	18 090	13 647	13 448
30 à 39 ans	18 046	35 578	22 656	15 845	15 778
40 à 49 ans	19 639	41 775	24 098	16 639	16 191
50 à 59 ans	21 977	45 690	25 168	17 677	16 624
60 ans et plus	27 987	64 319	29 666	18 419	16 295
Ensemble	18 525	41 008	22 927	15 926	15 453

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans le secteur de la construction (EH).
Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

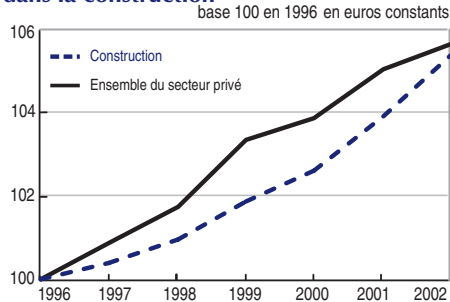
3. Distribution des salaires nets annuels en 2002 par CS

	Ensemble des CS	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	11 460	21 614	14 991	10 906	11 151
D2	12 783	25 187	17 037	12 133	12 315
D3	13 853	28 321	18 612	13 255	13 250
D4	14 849	31 327	20 078	14 207	14 070
D5	15 900	34 774	21 532	15 190	14 884
D6	17 127	38 881	23 145	16 210	15 754
D7	18 760	44 123	24 979	17 462	16 755
D8	21 379	51 959	27 690	19 052	18 087
D9	27 044	65 957	31 991	21 738	20 287
D9/D1 construction	2,4	3,1	2,1	2,0	1,8
D9/D1 privé	3,0	3,0	2,2	2,0	1,9

*Y compris les chefs d'entreprise salariés.

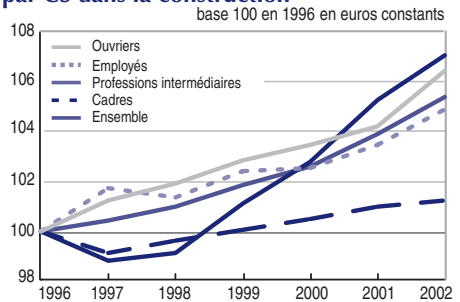
Champ : salariés à temps complet dans le secteur de la construction (EH).
Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

4. Évolution du salaire net annuel moyen dans la construction



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

5. Évolution du salaire net annuel moyen par CS dans la construction



Champ : salariés à temps complet dans le secteur de la construction (EH).
Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

En 2002, le salaire annuel net moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie, y c. industries agroalimentaires (IAA) et énergie, s'élève à 21 670 €, soit un niveau proche de celui de l'ensemble du secteur privé (figure 1).

Le salaire dans l'industrie est inférieur au salaire d'ensemble pour les femmes ou les plus de 35 ans. À l'inverse il lui est supérieur à chaque niveau de qualification. Ce sont les spécificités de l'emploi industriel, plus masculin, plus âgé et au taux d'encadrement plus faible, qui se combinent avec les inégalités salariales pour expliquer ce résultat global.

Les femmes occupent un emploi sur quatre, mais près d'un sur deux (45 %) dans les industries de consommation. Les ouvriers sont majoritaires (56 %), mais leur proportion varie du simple au triple entre l'énergie et les IAA (23 % et 67 %), et celle des cadres du simple au double entre le secteur des biens intermédiaires et celui des biens d'équipement (11 % et 22 %). Avec le sexe et la qualification, l'ancienneté est un autre déterminant individuel du salaire, spécialement pour les cadres. Or la moyenne d'âge de ces derniers est variable : 45 ans dans l'automobile et les composants électriques et électroniques, 51 ans dans l'habillement-cuir. Pour l'ensemble de la main-d'œuvre, le phénomène de vieillissement domine : en cinq ans, la proportion des 25-34 ans a perdu 3 points au bénéfice des plus de 55 ans. Par ailleurs, toujours en cinq ans, la proportion d'étrangers au sein des ouvriers non qualifiés s'est réduite de 8,5 % à 6,9 %.

L'énergie et les IAA illustrent l'hétérogénéité sectorielle avec des salaires respectifs de 28 650 € et 18 070 €. L'éventail est bien plus étroit dans l'industrie manufacturière. Les industries de biens d'équipement, l'automobile et les industries de biens de consommation affichent des salaires proches (23 730 €,

22 600 € et 22 110 €), les industries de biens intermédiaires se situant en retrait (20 450 €). Une analyse prenant en compte l'activité, la taille de l'entreprise et la région permet d'apprécier l'impact propre de ces trois facteurs (figures 2 et 3). On retrouve l'opposition entre secteurs en déclin (textile, habillement) et activités rémunératrices de l'énergie (pétrole, électricité).

L'industrie, qui recourt beaucoup à l'intérim (pris en compte ici comme service, cf. fiche 3), offre peu d'emplois à temps partiel : 10,3 % de l'effectif et 7,9 % des heures rémunérées. Ces emplois sont un peu moins rétribués que les temps complet, avec des salaires horaires respectifs de 11,21 € et 11,77 €. Mais l'emploi à temps partiel est féminin pour moitié, et la hiérarchie se renverse si on raisonne à caractéristiques égales.

La dispersion, mesurée par le rapport inter-décile (rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile), est la plus forte pour les cadres (2,8), ce qui reflète le fort déroulement de leur carrière. Elle dépend peu du niveau de qualification pour les non-cadres (2,0).

La participation financière (participation, intéressement, abondement des plans d'épargne) apporte un complément de rémunération à 55 % des salariés de l'industrie, proportion qui n'est dépassée que dans le secteur des activités financières. Les primes avoisinent 10 % de la masse salariale dans la pharmacie-parfumerie-entretien et 8 % dans la construction navale, aéronautique et ferroviaire.

Sur la période 1997-2002, c'est-à-dire avant le ralentissement de 2003, le pouvoir d'achat du salaire à temps complet a progressé en moyenne de 0,7 % par an (figure 1). La féminisation des cadres et des professions intermédiaires s'est accompagnée chez les premiers d'une réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes.

SOURCES

Les résultats présentés ici, sont issus des DADS (Déclarations annuelles de données sociales) (cf. fiche 3 « Les salaires dans les entreprises du secteur privé et semi-public »).

BIBLIOGRAPHIE

« L'industrie française », *Chiffres clés*, Sessi, édition 2003-2004.

« La participation financière de 1999 à 2002 », *Premières Synthèses*, n° 38.2, Dares, septembre 2004.

M. Koubi et M. Mazars, « Les salaires des ingénieurs diplômés », *Insee Première*, n° 929, novembre 2003.

1. Salaires nets annuels et structure des effectifs*(en 2002 et évolution sur cinq ans)

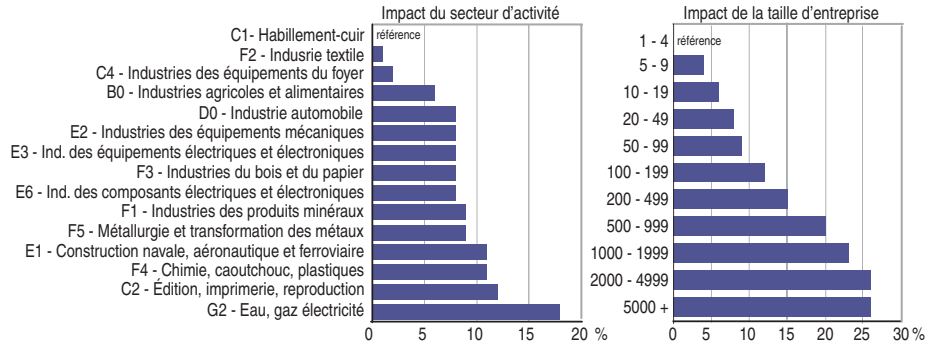
	Salaire moyen (€)	Écart industrie sur ensemble privé + semi-public (%)	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (% en € constants)	D1 (€)	D9 (€)	D9/D1	Structure des effectifs(%)	Variation 1997-2002 des effectifs (%)
ensemble	21 670	1,5	0,7	11 990	34 670	2,9	100,0	-
hommes	22 920	- 0,3	0,5	12 650	36 770	2,9	74,2	0,2
femmes	18 130	- 1,5	1,2	11 030	28 370	2,6	25,8	- 0,2
moins de 25 ans	13 870	2,1	1,4	10 350	18 010	1,7	6,5	1,2
de 25 à 34 ans	18 580	1,1	1,2	11 800	28 350	2,4	25,8	- 3,1
de 35 à 44 ans	22 050	- 0,9	0,7	12 270	35 890	2,9	30,7	- 0,9
de 45 à 54 ans	23 970	- 1,4	- 0,1	12 650	38 760	3,1	28,6	0,2
55 ans et plus	28 440	- 0,6	0,0	12 920	50 820	3,9	8,4	2,6
cadres**	43 190	2,0	0,4	24 380	67 340	2,8	14,5	1,2
prof. interm.	23 260	7,4	- 0,1	15 350	32 210	2,1	22,2	0,4
employés	16 580	9,2	0,4	11 190	23 070	2,1	7,0	- 1,1
ouvriers	16 180	3,7	0,8	11 420	22 020	1,9	56,3	- 0,5

* Évalués en années-travail, ** Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet de l'industrie (EB-EG).

Source : DADS (fichier au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

2. Salaire net individuel en 2002

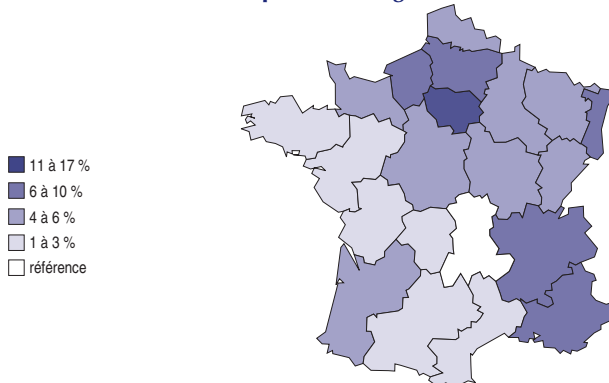


Champ : salariés à temps complet de l'industrie (EB-EG).

Lecture : en 2002, à profil identique (sexe, âge, CS, nationalité), un salarié gagne 8 % de plus dans l'automobile que dans l'habillement-cuir et 12 % de plus dans une entreprise de 100 à 199 salariés que dans une entreprise de 1 à 4 salariés (les effets s'additionnent).

Source : DADS (fichier au 1/12), Insee.

3. Salaire net individuel en 2002 : impact de la région de travail



Champ : salariés à temps complet de l'industrie (EB-EG).

Lecture : en 2002, à secteur, taille et profil identiques (sexe, âge, CS, nationalité), un salarié gagne autant en Bretagne qu'en Midi-Pyrénées (à 1 % près)

Source : DADS (fichier au 1/12), Insee.

En 2002, le **salaire net** annuel moyen pour un travail à **temps complet** dans les transports s'élève à 20 595 € (*figure 1*), soit 3 % de moins que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Les transports constituent un ensemble hétérogène. D'un côté, les transports ferroviaire et aérien ainsi que les transports collectifs urbains sont dominés par de grandes entreprises publiques et dotés d'un personnel qualifié. De l'autre, le transport routier de marchandises (TRM) se caractérise par un tissu dense de PME dans lesquelles l'emploi ouvrier prédomine. Aussi le salaire net moyen du TRM est-il sensiblement inférieur, de l'ordre de 30 %, à celui du premier ensemble (*figure 2*). Enfin, un troisième pôle de ce secteur est constitué par les auxiliaires du transport (manutention, entreposage, gestion d'infrastructures) qui se situent dans une situation intermédiaire.

La différence de salaire entre les transports et le reste de l'économie est à imputer en grande partie à la structure des emplois puisque le poids des postes très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) y est en moyenne sensiblement moindre qu'ailleurs. Cependant, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires ont des salaires nets moyens nettement supérieurs à ceux des mêmes catégories de l'ensemble du secteur concurrentiel. Par contre, les cadres du transport gagnent légèrement moins que ceux des autres secteurs. L'âge est un autre déterminant du salaire. Cet indicateur permet en effet d'approcher l'expérience professionnelle, mais imparfaitement

(un cadre quinquagénaire n'était pas forcément cadre lors de son entrée dans la vie active). Les moins de 30 ans et les plus de 50 ans sont sous-représentés dans ce secteur (19 % contre 23 % et 18 % contre 21 %). Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, le salaire croît avec l'âge. Cet écart mesuré par le rapport du salaire des quinquagénaires sur celui des moins de 30 ans s'accroît avec la qualification, + 74 % pour les cadres mais seulement + 18 % pour les ouvriers (*figure 3*).

La dispersion des salaires appréciée par le rapport inter-décile est plus faible dans les transports que dans l'ensemble du secteur concurrentiel ($D9/D1 = 2,4$ contre 3,0). Cela est dû pour partie à la proportion élevée d'ouvriers dont les salaires sont bien moins dispersés. Mais même parmi les cadres et les professions intermédiaires, cette dispersion est plus faible. Cela peut être lié au poids du secteur public dans les transports.

Entre 2001 et 2002, dans les transports, le salaire net moyen a légèrement baissé en euros constants (- 0,2 % contre + 0,6 % pour l'ensemble des secteurs d'activité), même s'il a augmenté pour les employés et les ouvriers (*figure 4*). Sur 5 ans, le salaire net moyen croît aussi moins favorablement qu'ailleurs, + 0,7 % en moyenne annuelle contre + 0,9 % dans l'ensemble (*figure 5*). Mais cette différence est à imputer à la dynamique de l'emploi du TRM. De 1997 à 2002, le poids de ce secteur dans l'emploi total du transport s'accroît de près de deux points alors que les salaires y sont les plus bas.

SOURCES ET DÉFINITIONS

Les salaires annuels et la structure des qualifications sont connus ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales). Les résultats sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 de ces déclarations. Le **salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Pour les salariés à **temps complet**, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapprochés à cette durée pour le calcul des moyennes. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

BIBLIOGRAPHIE

J. Pouget et A. Skalizt « Les salaires dans les entreprises en 2002 », *Insee Première*, n° 980, juillet 2004.

« Bilan social annuel du transport routier de marchandises - édition 2004 », SES, ministère de l'Équipement et des Transports, février 2004.

1. Salaires nets annuels moyens en 2002 et répartition des effectifs selon la CS

	Effectifs (%)	Salaire net annuel moyen (euros)	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (% en euros constants)
Cadres *	10,1	41 542	0,9
Professions intermédiaires	15,9	23 061	-0,1
Employés	14,8	16 984	0,6
Ouvriers	59,3	17 277	0,9
Ensemble	100,0	20 595	0,7

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens dans les divers secteurs des transports en 2002

Activités	Poids dans l'emploi (%)	Salaire net annuel moyen (euros)
Transport ferroviaire	20,0	23 918
Transports urbains de voyageurs	9,0	22 641
Transport aérien	5,0	34 983
Services auxiliaires des transports	27,0	19 453
Transport routier de marchandises	32,0	17 113
Autres	8,0	19 000
Ensemble	100,0	20 595

Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).

Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2002

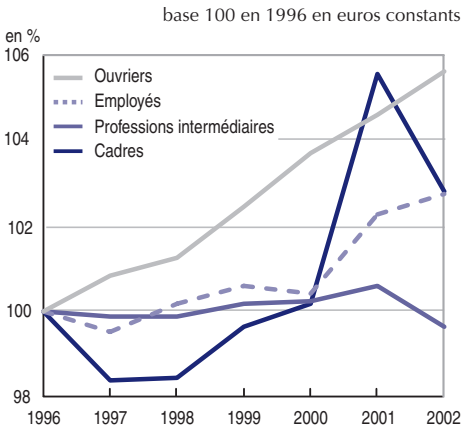
	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
moins de 30 ans	15 962	27 417	18 403	15 118	15 281
30 à 39 ans	19 270	36 836	21 718	17 017	16 923
40 à 49 ans	22 315	41 183	24 470	18 954	18 427
50 à 59 ans	24 600	47 719	25 379	18 968	18 118
60 ans ou plus	29 239	57 479	26 488	16 462	17 154
Ensemble	20 595	41 542	23 061	16 984	17 277

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

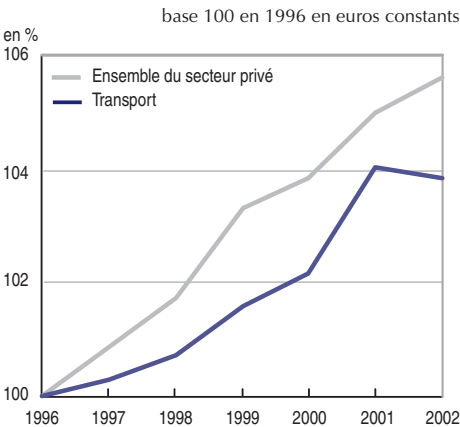
4. Évolution du salaire net moyen dans les transports selon la CS



Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

5. Évolution du salaire net moyen



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public et des transports (EK).

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

En 2002, le salaire net annuel moyen pour une personne travaillant à temps complet dans le commerce s'élève à 19 560 € (*figure 1*) (+ 1,3 % en euros courants, soit - 0,6 % en euros constants, par rapport à 2001). Autour de cette moyenne, la hiérarchie des salaires dans le commerce est importante puisqu'elle va de 13 808 € pour les employés à 40 757 € pour les cadres, soit 3 fois plus : cet écart est un peu plus prononcé dans le commerce que dans l'ensemble du secteur privé, ce qui peut s'expliquer par des attributions de primes à l'intéressement plus importantes pour les cadres commerciaux. Entre 2001 et 2002, ce sont les ouvriers et les employés qui ont connu la plus forte augmentation de salaire en euros courants, avec respectivement + 2,5 % et + 1,8 % contre + 1,6 % pour les cadres et + 1,5 % pour les professions intermédiaires. La forte inflation de 2002 (+ 1,9 %) neutralise ces évolutions puisqu'en euros constants, seuls les ouvriers bénéficient d'une augmentation de salaire (+ 0,6 %).

La structure des qualifications du commerce, proche de celle de l'ensemble du secteur privé, se décompose entre 39 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 61 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés). Elle n'a quasiment pas évolué depuis 1996.

Le secteur du commerce regroupe trois sous-secteurs : le commerce de gros où les salaires sont plus élevés (23 323 €), le commerce et la réparation automobile avec une moyenne

de 18 535 € et enfin, le commerce de détail où les salaires sont plus faibles (16 504 €).

Si le salaire augmente en général avec l'âge, cet effet s'accroît avec le niveau de qualification. Il est néanmoins important de modérer cet effet du fait qu'un cadre quinquagénaire n'était pas nécessairement cadre lors de son entrée sur le marché du travail. Tenant compte de cette réserve, un cadre du commerce de 50 ans gagne 76 % de plus qu'un cadre de moins de 30 ans. Ce ratio n'est que de 20 % pour un employé ou un ouvrier (*figure 2*). Autrement dit, parmi les moins de 30 ans, un cadre gagne en moyenne le double de ce que gagne un employé, pour les plus de 50 ans, c'est le triple.

L'éventail des salaires dans le secteur du commerce, apprécié par le rapport inter-décile, est donc plus prononcé chez les cadres. Si pour l'ensemble du secteur, le rapport est de 2,9 il est respectivement de 1,7 pour les ouvriers et employés, 2,3 pour les professions intermédiaires et 3,1 pour les cadres (*figure 3*).

Sur une période de 5 ans, le taux de croissance annuel moyen du salaire net dans le secteur du commerce est de + 0,5 % en euros constants, soit le même rythme que celui de l'ensemble du privé (*figure 4*). Cependant, le profil d'évolution du commerce est différent, sur cette même période, du profil moyen ; car ici, les salaires sont plus sensibles qu'ailleurs à la conjoncture. La tendance est plus marquée dans le commerce de gros.

DÉFINITIONS

Le secteur du commerce se décline en trois sous secteurs :

- commerce et réparation automobile, comprenant le commerce de gros ou de détail de véhicules automobiles, neufs comme d'occasion, la commercialisation de pièces détachées et de carburants, ainsi que les services de réparation automobile ;
- commerce de gros, concernant la commercialisation en gros soit à des détaillants, soit à des utilisateurs professionnels, industriels ou commerciaux ou à des collectivités ;
- commerce de détail, réparations, regroupant tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

SOURCES

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales), voir « Sources » fiche « Les salaires dans les entreprises du secteur privé et semi-public ».

BIBLIOGRAPHIE

J. Pouget et A. Skalitz, « Les salaires dans les entreprises en 2002 », *Insee Première*, n° 980, juillet 2004.
« Le commerce en France », *collection Références*, Insee, édition 2003-2004, janvier 2004.

1. Salaires nets annuels moyens en 2002 et répartition des effectifs, selon la CS

en euros

	Effectifs (%)	Salaire net annuel (euros)	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (% en euros constants)
Cadres*	14,1	40 757	1,4
Professions intermédiaires	25,2	20 562	- 0,5
Employés	33,5	13 808	0,5
Ouvriers	27,2	14 704	0,6
Ensemble	100,0	19 560	0,5

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans le secteur du commerce (EJ).
Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens en 2002 par CS et tranche d'âge

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
moins de 30 ans	14 416	26 444	16 967	12 538	13 141
30 à 39 ans	19 381	37 034	20 660	14 105	14 884
40 à 49 ans	21 660	43 296	21 994	14 632	15 482
50 à 59 ans	24 318	46 658	22 906	15 065	15 793
60 ans ou plus	32 638	55 854	25 725	15 786	15 719
Ensemble	19 560	40 757	20 562	13 808	14 704

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans le secteur du commerce (EJ).
Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Distribution des salaires nets annuels en 2002 par CS

en euros

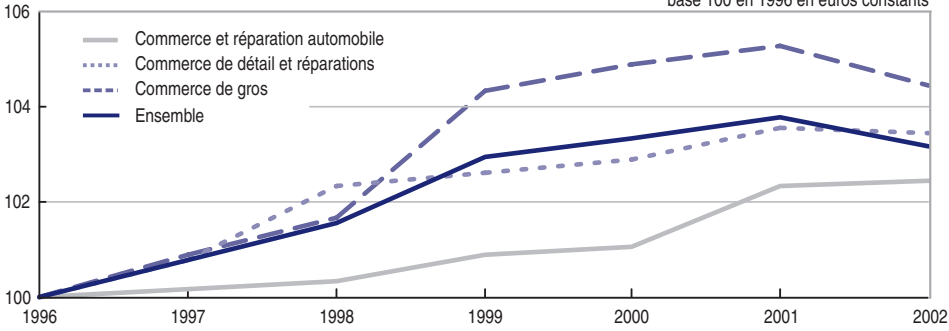
	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	11 104	21 003	13 051	10 359	11 024
D2	12 167	24 601	14 722	11 199	11 942
D3	13 120	27 628	16 074	11 818	12 685
D4	14 164	30 608	17 454	12 380	13 361
D5	15 365	33 961	18 896	13 001	14 087
D6	16 947	38 155	20 470	13 717	14 841
D7	19 283	43 615	22 318	14 637	15 752
D8	23 235	51 610	25 020	15 896	16 990
D9	31 909	66 027	29 765	18 170	18 917
D9/D1 commerce	2,9	3,1	2,3	1,8	1,7
D9/D1 privé	3,0	3,0	2,2	2,0	1,9

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans le secteur du commerce (EJ).
Lecture : en 2002, 10 % des salariés du secteur du commerce perçoivent un salaire annuel net inférieur à 11 104 €, 20 % un salaire inférieur à 12 167 €.
Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

4. Évolution du salaire annuel moyen par sous-secteur du commerce

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet dans le secteur du commerce (EJ).
Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

En 2002, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans le secteur des **services marchands** s'élève à 23 584 €. C'est un secteur très hétérogène en termes d'activité et de composition de la main-d'œuvre. Ainsi, le salaire net annuel moyen est supérieur à 30 000 € dans les banques et les assurances et dans les activités de conseil (*figure 1*). D'une part, ces secteurs emploient nettement plus de cadres (45,9 % dans les activités de conseil et 33,1 % dans la banque-assurance) que les autres activités de services ; d'autre part, les salariés âgés y sont également plutôt plus nombreux (*figure 3*). Ils représentent 27 % des salariés dans le secteur des activités financières, et 28,6 % dans les activités immobilières, contre 19,6 % dans l'ensemble du secteur privé et semi-public ; dans la mesure où le salaire augmente généralement avec l'âge, cet effet renforce les différences de rémunération entre secteurs. Enfin, par rapport à l'ensemble des employés des services, les employés des banques et des assurances gagnent en moyenne 21 % de plus (18 823 € par an) .

À l'opposé, dans les services opérationnels (intérim, nettoyage...), où la main-d'œuvre ouvrière représente 55,6 % de l'emploi à temps complet, le salaire net annuel moyen s'élève à 16 950 €. Les salariés de moins de 30 ans y représentent plus du tiers de la main-d'œuvre. Dans les services aux particuliers, où les employés représentent 48 % des salariés à temps complet, le salaire

net annuel moyen s'élève à 18 094 €. En moyenne, les employés de ce secteur perçoivent une rémunération inférieure de 13 % à la rémunération moyenne de l'ensemble des employés des services.

À catégorie socioprofessionnelle identique, l'éventail des salaires dans les services est analogue à celui observé dans l'industrie, sauf pour les cadres (*figure 2*). Pour cette catégorie, le rapport interdécile (rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile) est de 3,1 dans les services et de 2,8 dans l'industrie.

Les services marchands recourent souvent au temps partiel, notamment chez les ouvriers. Il représente 71% du nombre d'heures travaillées pour les ouvriers dans les services opérationnels (intérim, nettoyage...), l'intérim étant lui-même majoritairement pourvoyeur de main-d'œuvre pour l'industrie. Par rapport aux salariés à temps complet, à catégorie socioprofessionnelle identique, les travailleurs à temps partiel perçoivent un salaire horaire plus faible (9,5 € contre 12,9 €). Prendre en compte les travailleurs à temps partiel conduit alors à un salaire horaire moyen de l'ensemble des salariés des services de 12,2 €.

Sur la période 1997-2002, et tout particulièrement depuis 1999, la croissance des salaires nets annuels moyens des travailleurs à temps complet des services marchands a été soutenue (*figure 4*) et a toujours permis des gains de pouvoir d'achat. Cette dynamique encore à l'œuvre en 2002 résulte en partie de la croissance passée de l'activité.

DÉFINITIONS

Les **services marchands** correspondent au secteur des activités tertiaires, hors commerce et transport. L'éducation, la santé et l'action sociale ne sont pas abordés. Les services marchands recouvrent donc les services aux entreprises, les services aux particuliers, les activités financières (banques et assurances) et les activités immobilières. Les services aux entreprises désignent les activités de postes et de télécommunications, les services de conseil et d'assistance (activités informatiques, assistances juridiques et comptables, publicité...), ainsi que les services opérationnels (intérim, nettoyage, sécurité...). Les services aux particuliers comprennent les hôtels et restaurants, les activités culturelles et récréatives et les services personnels (coiffure, blanchisserie...).

BIBLIOGRAPHIE

- L. Brière et alii., « Les services marchands en 2003 », *Insee Première*, n° 972, juin 2004.
 L. Brière et alii., « Les services marchands en 2002 », *Insee Première*, n° 907, juin 2003.
 « La France des Services », *collection Références*, Insee, édition 2003-2004, décembre 2003.

1. Salaires nets annuels moyens en 2002 et répartition des effectifs selon la CS

	Ensemble	dont			
		Activités financières	Conseils et Assistanes	Services opérationnels	Services aux particuliers
Salaires nets annuels moyens (euros courants)					
Cadres*	43 328	48 946	43 816	41 023	37 776
Professions intermédiaires	21 243	22 208	20 713	19 932	20 885
Employés	15 521	18 823	15 993	14 122	13 453
Ouvriers	14 506	17 759	15 828	14 295	14 550
Ensemble	23 584	30 203	30 293	16 950	18 094
Répartition des effectifs en années-travail (%)					
Cadres¹	24,1	33,1	45,9	7,1	11,1
Professions intermédiaires	27,1	41,8	32,6	14,2	23,7
Employés	30,1	24,4	16,9	23,1	48,0
Ouvriers	18,7	0,7	4,6	55,6	17,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet des secteurs des services EL-EP.

Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2002

en euros

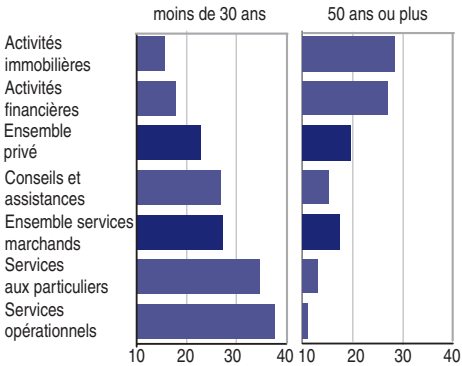
	Ensemble	Cadres*	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	11 506	22 188	13 461	10 745	10 448
D2	12 896	25 598	15 486	11 814	11 449
D3	14 320	28 402	17 113	12 601	12 180
D4	16 071	31 178	18 541	13 404	12 865
Médiane	18 144	34 408	19 934	14 364	13 582
D6	20 573	38 238	21 386	15 620	14 378
D7	23 804	43 560	23 078	17 099	15 352
D8	28 881	51 608	25 356	18 967	16 665
D9	39 019	67 995	29 041	21 515	18 998
D9/D1 Services	3,4	3,1	2,2	2,0	1,8
D9/D1 Industrie	2,9	2,8	2,1	2,1	1,9

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet des secteurs des services EL-EP.

Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Structure par âge des salariés à temps complet en 2002, par secteur d'activité (%)

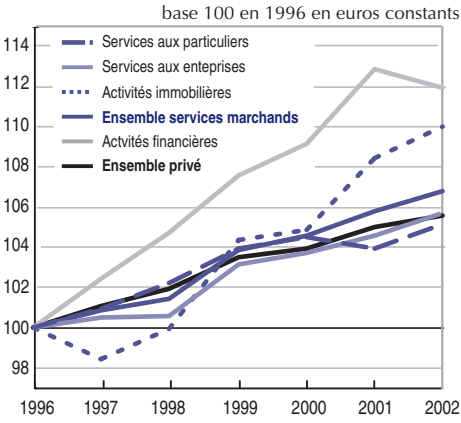


Champ : salariés à temps complet des secteurs des services EL-EP.

Lecture : dans le secteur des activités immobilières, les moins de 30 ans représentent 16 % des salariés et les 50 ans ou plus 29 %.

Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

4. Évolutions des salaires nets annuels moyens, par sous-secteur



Champ : salariés à temps complet des secteurs des services EL-EP.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

Le secteur hospitalier emploie 1,44 million de salariés en 2002 (*figure 1*). Les trois quarts d'entre eux travaillent dans les hôpitaux publics, un quart dans le privé qui regroupe les établissements à but non lucratif, majoritairement financés par le budget global, et les autres établissements soumis à la régulation de l'Objectif Quantifié National (OQN, *définitions*). La répartition par CS est très différente dans le public et le privé : le personnel médical représente 13,5 % des emplois dans le public et moins de 7 % dans le privé où la plupart des médecins y exercent en libéral. À l'inverse, les employés ainsi que les professions intermédiaires « soignants » sont sur représentés dans les cliniques. De même, le taux de temps partiel varie fortement d'un secteur à l'autre et d'une catégorie socioprofessionnelle (CS) à l'autre : 27 % des médecins dans le public et 61 % dans le privé travaillent à temps partiel – taux qui s'explique par une propension forte des médecins libéraux à exercer une activité salariée d'appoint ou encore à partager leur temps de travail entre plusieurs établissements. Seuls les salariés à temps complet – c'est-à-dire exerçant au moins à 80 %, conformément à la définition des DADS – seront pris en compte par la suite. En 2002, le salaire net annuel moyen pour un emploi à temps complet dans le secteur hospitalier s'élève à 22 560 € – soit 7 % de plus qu'en 1997 en euros constants (*figure 2*). Celui des médecins et pharmaciens et ceux des autres cadres s'élèvent respectivement à 45 000 et 40 000 €. Pour les professions in-

termédiaires « soignants et sociaux » et « administratifs et techniciens », il approche respectivement 25 000 et 23 000 €. Enfin, les ouvriers et employés perçoivent autour de 18 000 €. Ce sont les professionnels les plus qualifiés qui ont vu leur revenu croître le plus entre 1997 et 2002 (+ 29 % en euros constants pour les médecins et + 10 % pour les autres cadres). À l'opposé, les professions intermédiaires ont relativement moins bénéficié de la hausse des salaires enregistrée dans le secteur (+ 2 % pour les « administratifs et employés » et + 4 % pour les « soignants et sociaux »), tandis que le pouvoir d'achat des ouvriers et employés a augmenté d'un peu plus de 5 %. Pour tous, il y a eu une accélération de l'augmentation des salaires à partir de 2000.

En 2002, un salarié à temps plein dans un établissement privé gagne en moyenne 13 % de moins par mois que dans un hôpital public, écart resté stable sur la période 1997-2002. Cette différence s'explique, pour partie, par une plus grande représentation des professionnels hautement qualifiés dans les hôpitaux publics. Pour autant, à CS équivalentes, des différences subsistent entre secteurs public et privé. En 2002, les agents de service ou employés administratifs, les ouvriers et les professions intermédiaires perçoivent des rémunérations moindres dans le privé (respectivement - 19 %, - 15 % et - 11 %). À l'opposé, les médecins et cadres exerçant dans le privé y perçoivent des salaires plus élevés que dans les hôpitaux publics (respectivement 27 % et 8 % de plus).

DÉFINITIONS :

Établissements sous OQN : établissements soumis à un mécanisme de régulation prix-volume. Chaque année, les fédérations négocient avec le ministère les tarifs et volumes prévisionnels de prestations. Les autres établissements privés, comme les hôpitaux publics, ne disposent d'aucune liberté tarifaire et ont une dotation globale fixée par les pouvoirs publics en fonction de leur niveau d'activité.

Poste ou emploi : correspond à un salarié dans un établissement. Les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année ou ceux exerçant à temps partiel dans plusieurs établissements distincts sont donc comptés plusieurs fois.

Salaire net annuel moyen : masse salariale annuelle nette – de CGS et de CRDS et comprenant les congés payés – des postes à temps complet divisée par la somme de jours contenus dans les périodes d'emploi correspondantes et multipliée par 360. Il est donc calculé au prorata de la présence en jours des salariés sur l'année.

Salaire net horaire moyen : masse salariale annuelle nette des postes à temps complet divisée par la somme d'heures rémunérées déclarées dans les périodes d'emploi correspondantes. Il est donc calculé au prorata de la présence en heures des salariés sur l'année.

1. Salariés des établissements hospitaliers en 2002, proportion de postes à temps partiel

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Postes salariés						Part des postes à temps partiel (%)		
	Privé		Public		Ensemble		Privé	Public	Ensemble
	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%			
Médecins, pharmaciens	22,9	6,6	146,3	13,4	169,2	11,8	61,0	26,7	31,3
Cadres direction, adm., gestion	7,4	2,1	12,5	1,1	19,8	1,4	20,5	9,6	13,7
PI soignants et sociaux*	120,3	34,7	346,1	31,7	466,3	32,4	31,1	20,1	23,0
PI administratifs et techniciens	10,6	3,1	16,1	1,5	26,7	1,9	27,4	17,3	21,3
Agents service et employés adm.**	169,6	48,9	448,2	41,1	617,8	43,0	31,4	19,9	23,1
Ouvriers	12,8	3,7	54,7	5,0	67,5	4,7	18,7	7,3	9,5
Stagiaires et apprentis	3,3	0,9	66,9	6,1	70,2	4,9	62,1	38,6	39,7
Ensemble	346,8	100,0	1 090,7	100,0	1 437,5	100,0	32,8	21,2	24,0

* Les professions intermédiaires « soignants » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, les intermédiaires « sociaux » sont les assistantes sociales, les éducateurs spécialisés.

** Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Champ : ensemble des salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Note : les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année sont comptés plusieurs fois. Il en va de même pour un salarié exerçant dans plusieurs établissements distincts.

Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens selon le secteur et la CS

en euros

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	1997			2002			Évolution annuelle moyenne 1997-2002 en euros constants (%)		
	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble
Médecins, pharmaciens	45 700	31 348	32 594	55 433	43 729	44 803	2,6	5,5	5,2
Cadres direction, adm., gestion	36 523	32 564	34 004	41 782	38 639	39 753	1,4	2,1	1,8
PI soignants et sociaux*	20 273	23 017	22 387	22 500	25 563	24 882	0,8	0,8	0,8
PI administratifs et techniciens	20 895	20 920	20 912	21 167	23 647	22 725	-1,0	1,2	0,4
Agents service et employés adm.**	13 620	16 522	15 788	15 174	18 734	17 886	0,9	1,2	1,2
Ouvriers	14 659	16 659	16 297	15 920	18 804	18 331	0,4	1,1	1,1
Stagiaires et apprentis	8 489	6 221	6 389	11 062	3 943	4 105	4,1	- 9,9	- 9,6
Ensemble	17 736	20 361	19 767	20 230	23 190	22 560	1,3	1,3	1,4

* Les professions intermédiaires « soignants » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, les intermédiaires « sociaux » sont les assistantes sociales, les éducateurs spécialisés.

** Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Champ : ensemble des salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Note : les salaires ne tiennent pas compte des rémunérations perçues par ailleurs, sous forme d'honoraires par exemple.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

Ces écarts salariaux peuvent également refléter des différences de durée de travail à temps complet entre les secteurs (*figure 3*). Le temps de travail d'un salarié à temps complet est passé de 170 heures par mois en moyenne en 1997 à 156 heures en 2002 (soit 8 % de moins). Cette réduction a touché de manière à peu près équivalente l'ensemble des CS. La réduction du temps de travail mise en place dès 2000 dans le secteur privé n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2002 dans le public. Probablement en raison de ce décalage temporel, un salarié à temps plein travaille, en 2002, 151 heures par mois dans le secteur privé (168 heures en 1997) contre 157 heures dans le public (170 heures en 1997) soit un écart de temps de travail moyen de 4 % (contre seulement 1,5 % en 1997). Les écarts de « temps de travail » entre cliniques et hôpitaux publics sont particulièrement importants pour les professions intermédiaires « soignants et travailleurs sociaux ».

En conséquence, les écarts de salaires nets horaires moyens entre secteurs public (12,3 €) et privé (11,2 €) sont moindres que ceux observés sur les salaires mensuels. En 2002, la différence n'est plus que de 9 % pour les salaires horaires contre 13 % pour les salaires mensuels. Autrement dit, les différences de temps de travail à temps complet captent une partie – estimée en moyenne à 4 points – des écarts salariaux constatés. La

réduction de cet écart salarial se vérifie pour chacune des CS, exception faite des autres cadres pour lesquels la durée de travail rémunérée, moindre dans le privé, aboutit à amplifier légèrement l'écart observé sur les salaires mensuels.

L'âge, variable qui permet d'approcher l'ancienneté, constitue un autre déterminant du de salaire (*figure 4*). De 1997 à 2002 la population du secteur hospitalier a vieilli puisque le poids des moins de 40 ans s'est réduit de 5 points au profit des quinquagénaires (+ 5,7 points). Ce phénomène a touché également toutes les CS, dans le public comme dans le privé. Au total, en 2002, la structure par âge diffère aussi entre public et privé. Les professions intermédiaires, comme les ouvriers et les employés sont plus âgées dans le public. Au contraire, les cadres médicaux et de direction sont nettement plus jeunes dans le public.

Si l'effet d'âge, cumulé avec les effets « structure de qualification » et « durée de travail », contribue à l'écart de salaires enregistré entre public et privé, il ne l'explique pas entièrement. En effet, à CS, tranche d'âge et durée de travail équivalents, des disparités non négligeables demeurent. Il est plausible que les différences proviennent en partie de l'hétérogénéité inobservée de ces deux sous-populations, par exemple au niveau des qualifications réelles au sein d'une CS donnée.

SOURCE :

L'étude porte ici sur les établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (851A).

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé est un exercice méthodologiquement difficile dont les résultats doivent être considérés avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Ces différences sont évoquées dans cette fiche. En outre, ces écarts peuvent être affectés par différents biais de sélection, puisque les résultats présentés ici ne prennent pas en compte les caractéristiques individuelles inobservables qui influencent la propension à rechercher un emploi public de même que la probabilité de l'obtenir.

BIBLIOGRAPHIE

Brahami A., Brizard A., Audric S. « Les rémunérations dans les établissements de santé privés – évolutions de 1999 à 2001 et comparaisons avec l'ensemble du secteur hospitalier en 1999 et 2000 », *Études et Résultats* n° 230, Drees, avril 2003.

Collet M. « Les rémunérations dans les établissements de santé publics et privés entre 1999 et 2002 » *Études et Résultats* n° 377, Drees, février 2005.

3. Nombre d'heures mensuelles déclarées (NHM), salaire net horaire (SNH) moyen selon la CS

Catégorie socioprofessionnelle regroupée		1997			2002			Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%) *		
		Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble
Médecins, pharmaciens	NHM	170	169	169	158	155	156	- 1,4	- 1,7	- 1,6
	SNH	22,4	15,5	16,1	29,2	23,4	24,0	4,1	7,3	6,9
Cadres direction, adm., gestion	NHM	169	171	171	154	157	156	- 1,9	- 1,7	- 1,8
	SNH	18,0	15,8	16,6	22,7	20,5	21,3	3,4	3,9	3,7
PI soignants et sociaux**	NHM	168	170	170	139	158	157	- 3,7	- 1,5	- 1,6
	SNH	10,1	11,3	11,0	12,4	13,5	13,3	2,9	2,3	2,5
PI administratifs et techniciens	NHM	168	172	171	151	157	155	- 2,1	- 1,8	- 1,9
	SNH	10,3	10,1	10,2	11,7	12,5	12,2	1,1	3,0	2,3
Agents service et employés adm.***	NHM	168	170	170	150	158	156	- 2,2	- 1,5	- 1,7
	SNH	6,8	8,1	7,8	8,4	9,9	9,6	3,1	2,8	2,9
Ouvriers	NHM	169	172	171	151	159	157	- 2,2	- 1,6	- 1,7
	SNH	7,2	8,1	7,9	8,8	9,9	9,7	2,6	2,8	2,8
Stagiaires apprentis	NHM	165	170	169	150	144	144	- 1,8	- 3,2	- 3,2
	SNH	4,3	3,1	3,1	6,1	2,3	2,4	6,0	- 6,9	- 6,7
Ensemble	NHM	168	170	170	151	157	156	- 2,1	- 1,6	- 1,7
	SNH	8,8	10,0	9,7	11,2	12,3	12,1	3,5	3,0	3,1

* Pour les salaires en euros constants.
** Les professions intermédiaires « soignants » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, les intermédiaires « sociaux » sont les assistantes sociales, les éducateurs spécialisés.
*** Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Champ : salariés à temps complet, établissements ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001 et au 1/12 en 2002), Insee.

4. Structure des emplois et salaires nets horaires (SNH) par tranche d'âge et CS en 2002

Catégorie socioprofessionnelle regroupée		Privé		Public		Ensemble	
		(%)	SNH (€)	(%)	SNH (€)	(%)	SNH (€)
Médecins, pharmaciens / Cadres direction, adm., gestion	- de 30 ans	7,2	13,3	26,8	12,2	24,6	12,3
	30 à 39 ans	23,6	20,8	25,0	18,9	24,9	19,1
	40 à 49 ans	32,5	27,2	24,0	26,2	24,9	26,3
	50 à 59 ans	31,3	29,8	20,2	29,1	21,5	29,3
	60 ans ou +	5,4	32,6	4,0	33,3	4,1	33,2
PI soignants et sociaux / PI administratifs et techniciens	- de 30 ans	28,1	10,5	21,9	10,3	23,4	10,4
	30 à 39 ans	26,1	11,7	25,4	12,3	25,6	12,2
	40 à 49 ans	26,8	13,3	32,2	14,7	30,9	14,5
	50 à 59 ans	17,5	13,8	19,5	15,5	19,1	15,1
	60 ans ou +	1,4	15,2	1,0	14,1	1,1	14,4
Agents service et employés adm. / ouvriers	- de 30 ans	22,5	7,5	20,0	8,0	20,6	7,8
	30 à 39 ans	26,6	8,2	26,1	9,3	26,2	9,0
	40 à 49 ans	30,9	8,7	32,8	10,5	32,3	10,2
	50 à 59 ans	18,8	9,1	20,0	10,9	19,7	10,5
	60 ans ou +	1,3	9,2	1,1	10,9	1,2	10,4
Ensemble	- de 30 ans	24,0	9,0	24,2	8,2	24,2	8,3
	30 à 39 ans	26,2	10,2	25,1	11,3	25,4	11,1
	40 à 49 ans	29,3	11,7	30,1	13,5	29,9	13,1
	50 à 59 ans	19,0	13,0	19,1	14,9	19,1	14,5
	60 ans ou +	1,6	16,6	1,4	20,2	1,5	19,3

Champ : salariés à temps complet, établissements ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Note : les stagiaires et apprentis n'apparaissent pas dans ce tableau mais sont pris en compte dans le calcul du salaire net horaire par classe d'âge « Ensemble ».

Source : DADS 2002 (exploitation au 1/12), Insee.

Dans le secteur privé ou semi-public, le salaire net annuel moyen d'une femme travaillant à temps complet s'élève en 2002 à 18 404 €, soit 19,5 % de moins que celui d'un homme (*figure 1*). Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différente selon le sexe : 18,4 % des hommes salariés à temps complet sont des cadres, contre seulement 12,1 % des femmes. Mais au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, un écart demeure. Il est particulièrement important chez les cadres (- 23 %), mais nettement moindre pour les employés et les ouvriers (- 10 %). D'une manière générale, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes peut se décomposer en une part provenant des différences de structures des qualifications selon le sexe, et une part s'interprétant en termes de discrimination salariale : Meurs et Ponthieux (2000) ont montré qu'en 1997, parmi les salariés à temps complet, près de la moitié de l'écart hommes/femmes pouvait s'interpréter en termes de discrimination salariale.

La dispersion des salaires est plus réduite chez les femmes avec un rapport inter-décile de 2,6 contre 3,1 chez les hommes (*figure 2*), cette différence se jouant avant tout dans le haut de la distribution. Le différentiel de salaire entre moins de 30 ans et quinquagénaires est plus réduit pour les femmes du secteur privé que pour les hommes (38 % contre 76 %, *figure 3*).

Entre 1996 et 2002, le salaire des femmes du privé a progressé plus rapidement (+ 7,1 % en euros constants) que celui des hommes (+ 5,3 %), entraînant une réduction de l'écart salarial entre sexes (*figure 4*).

Dans la Fonction publique d'État, les femmes ont perçu en 2002 un salaire net annuel moyen de 23 586 €, inférieur de 14,2 % à celui des hommes (*figure 1*). Cet écart est de 18,6 % pour les seuls cadres A, qui représentent plus d'un emploi sur deux dans ce secteur. Il est plus réduit, de l'ordre de 10 %, pour les emplois de catégories B et C.

Comme dans le privé, l'éventail des salaires des femmes est moins étendu que celui des hommes, avec des rapports inter-déciles valant respectivement 2,3 et 2,7 (*figure 2*).

Dans la Fonction publique d'État, le salaire augmente systématiquement avec l'âge. Si en début de carrière les salaires entre les hommes et les femmes sont proches, les écarts se creusent avec l'âge : un quinquagénaire gagne 21,3 % de plus que son homologue féminin alors qu'un trentenaire ne gagne que 9 % de plus qu'une femme du même âge (*figure 3*).

Entre 1996 et 2002, le salaire des femmes a augmenté plus vite que celui des hommes : + 4,0 % contre +2,4 % (*figure 4*) ce qui a conduit là aussi à une réduction des écarts de salaires entre les deux sexes.

Dans la Fonction publique territoriale, en 2002, le salaire net annuel moyen perçu par les femmes, inférieur de 15,2 % en moyenne à celui des hommes, s'élève à 17 282 €, soit un différentiel proche de celui de la Fonction publique d'État (*figure 1*).

La dispersion des salaires, appréciée par le rapport inter-décile, est relativement réduite chez les femmes comme chez les hommes. Ceci s'explique par le faible taux d'encadrement dans ce secteur (*figure 2*).

SOURCES

Pour le secteur privé et pour la Fonction publique territoriale, les salaires annuels et la structure des qualifications sont approchés ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales). Les résultats 2002 sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 de ces déclarations. Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Pour la Fonction publique d'État, les fichiers de paie des agents sont l'unique source d'information pour les personnels des services civils. L'essentiel des résultats est établi à partir de l'exploitation au 1/12 de ces fichiers. Seuls les effectifs sont issus du fichier exploité de façon exhaustive.

BIBLIOGRAPHIE

D. Meurs et S. Ponthieux « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, Insee n° 337-338, 2000 - 7/8.

Femmes et hommes : regards sur la parité, édition 2004, *collection Références*, Insee, mars 2004.

1. Structure des effectifs et salaires nets annuels moyens en 2002

		Femmes		Hommes		Ensemble		Rapport des salaires F/H
		effectifs** (%)	salaires (€)	effectifs** (%)	salaires (€)	effectifs** (%)	salaires (€)	
Privé	Cadres*	12,1	34 669	18,4	44 954	16,3	42 356	77,1
	Prof. intermédiaires	28,0	19 911	22,5	22 799	24,4	21 666	87,3
	Employés et ouvriers	59,9	14 419	59,1	15 981	59,3	15 444	90,2
	Ensemble	100,0	18 404	100,0	22 860	100,0	21 342	80,5
FPE	A	53,3	27 414	54,5	33 683	54,0	30 071	81,4
	B	15,1	21 892	21,1	24 201	18,6	22 715	90,5
	C	31,6	17 366	24,4	19 771	27,4	18 554	87,8
	Ensemble	100,0	23 586	100,0	27 492	100,0	25 281	85,8
FPT	Cadres	6,6	29 038	10,3	34 347	8,4	32 139	84,5
	Prof. intermédiaires	22,3	19 733	24,3	21 363	23,2	20 540	92,4
	Employés et ouvriers	71,1	15 425	65,4	17 105	68,4	16 186	90,2
	Ensemble	100,0	17 282	100,0	19 914	100,0	18 529	86,8

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.
** Effectifs évalués en année-travail.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public, France entière - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
Sources : DADS 2002 (exploitation au 1/12) - fichiers de paie des agents de l'État en 2002 (provisoire), Insee.

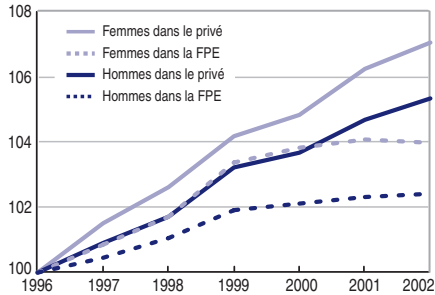
2. Structure des effectifs et salaires nets annuels moyens en 2002

		Privé	FPE	FPT
D9/D1	Femmes	2,6	2,3	2,0
	Hommes	3,1	2,7	2,1
	Ensemble	3,0	2,5	2,0

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public, France entière - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
Note : le rapport interdécile est le rapport entre le 1^{er} et le 9^e décile. Il permet d'évaluer la dispersion des salaires.
Sources : DADS 2002 (exploitation au 1/12) - fichiers de paie des agents de l'État en 2002 (provisoire), Insee.

4. Évolution du salaire net moyen

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public, France entière - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
Sources : DADS (exploitation au 1/12) - fichiers de paie des agents de l'État en 2002 (provisoire), Insee.

3. Salaires nets annuels moyens selon le sexe et l'âge en 2002

en euros

	Âge	Privé	FPE	FPT
Femmes	- de 30 ans	15 105	18 943	14 547
	30 - 39 ans	18 390	21 287	16 383
	40 - 49 ans	19 649	23 238	17 924
	50 - 59 ans	20 908	27 102	18 393
	60 ou plus	23 745	31 497	17 770
	Ensemble	18 404	23 586	17 282
Hommes	- de 30 ans	16 100	19 400	15 229
	30 - 39 ans	21 602	23 200	18 138
	40 - 49 ans	25 067	27 031	20 829
	50 - 59 ans	28 377	32 867	22 166
	60 ou plus	40 677	43 881	23 141
	Ensemble	22 860	27 492	19 914
Ensemble	- de 30 ans	15 727	19 130	14 864
	30 - 39 ans	20 546	22 122	17 233
	40 - 49 ans	23 239	24 891	19 310
	50 - 59 ans	25 959	29 589	20 151
	60 ou plus	34 972	37 930	20 088
	Ensemble	21 342	25 281	18 529

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public, France entière - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
Sources : DADS 2002 (exploitation au 1/12) - fichiers de paie des agents de l'État en 2002 (provisoire), Insee.

Les différences de rémunération entre salariés s'expliquent en bonne partie par leurs caractéristiques individuelles. Parmi celles-ci, l'âge a un impact important car il est corrélé à l'expérience professionnelle qui améliore la productivité, et permet au salarié de négocier un salaire plus élevé. De plus, à travers les grilles de salaire, les entreprises ou les branches professionnelles programment des augmentations à l'ancienneté. C'est pourquoi, le salaire moyen croît avec l'âge, à un rythme soutenu chez les plus jeunes puis de moins en moins vite, cet effet étant plus marqué chez les hommes (*figure 1*). Le ralentissement pour les quinquagénaires est parfois mis en relation avec un moindre recours à la formation professionnelle dans cette population. Au-delà de 55 ans, le salaire moyen repart quelque peu à la hausse, du fait de la sortie souvent plus précoce des salariés les moins qualifiés.

Une partie des différences de salaire que l'on observe une année donnée entre salariés d'âges différents peut provenir du fait que l'on compare les rémunérations de salariés qui n'ont pas le même profil (formation, secteur d'activité, niveau de qualification, etc.). N'étant pas nés la même année, ils n'ont donc pas connu les mêmes conjonctures tout au long de leur carrière. Or il existe des écarts entre les carrières salariales des différentes cohortes, certaines d'entre elles ayant eu des parcours plus favorables. En conséquence, les écarts de salaire entre salariés d'âges différents sont en partie imputables à un « effet de **cohorte** » qui interfère avec l'« effet d'âge ». L'influence de ces deux effets sur les évolutions des salaires moyens a été représentée sur la période 1997-2002 (période de croissance soutenue mais caractérisée aussi par une certaine modération salariale), pour 9 cohortes nées entre 1944 et 1976 : la plus jeune (cohorte 76) avait 21

ans en 1997 et 25 ans en 2002, la plus âgée (cohorte 44) 53 et 58 ans. Le salaire diffère d'une cohorte à l'autre, non seulement en niveau mais aussi en évolution.

C'est pourquoi la croissance du salaire avec l'âge est mieux observée si on suit les mêmes salariés entre deux années, ici 1997 et 2002, que si on se borne à mesurer une même année des différences de salaire entre des salariés différents. Des groupes homogènes de salariés, définis selon leur âge et leur CS, ont donc été formés en se basant sur leur situation en 1997 (seuls les salariés ayant un emploi à la fois en 1997 et 2002 ont été pris en compte). Cela a permis de suivre, sur cette période, l'évolution des salaires au sein de chaque groupe (*figure 3*). Quelle que soit la CS, les moins de 30 ans perçoivent des salaires en moyenne inférieurs à ceux de leurs aînés, mais bénéficient des augmentations les plus fortes (de + 7,7 % par an pour les cadres à + 3 % pour les ouvriers). À l'opposé, les quinquagénaires ne profitent que de hausses modestes (entre + 0,4 % et + 1 % par an). Tout au long du cycle de vie professionnelle, ce sont les ouvriers (ou plus précisément : ceux qui le restent) qui enregistrent les plus faibles revalorisations de salaire.

Au sein même des groupes homogènes, les évolutions individuelles de salaire sont très dispersées. C'est parmi les salariés les plus jeunes que les augmentations sont les plus fréquentes : deux tiers des salariés de moins de 30 ans en 1997 et travaillant à temps plein toute l'année, ont bénéficié d'augmentations de salaire supérieures à 2 % par an en moyenne entre 1997 et 2002. Cette proportion n'est plus que d'un tiers pour les plus de 50 ans au sein desquels un autre tiers a vu son salaire baisser en cinq ans contre seulement un sixième pour les moins de 30 ans (*figure 4*).

DÉFINITION

Cohorte : ensemble d'individus ayant vécu un événement semblable pendant la même période de temps. Ici on observe les salariés du secteur privé nés la même année et en poste de manière continue de 1997 à 2002.

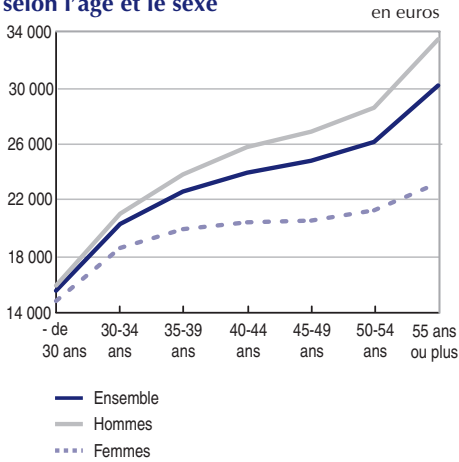
SOURCE

Les salaires annuels et les effectifs sont connus ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales), voir « sources » fiche 3.

BIBLIOGRAPHIE

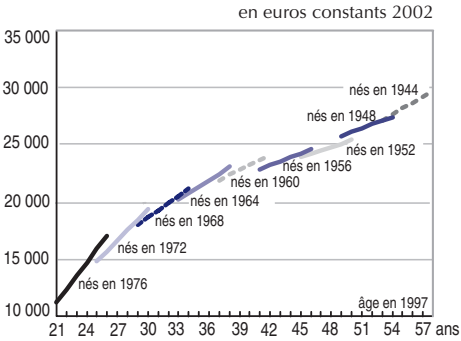
Koubi M. « Les carrières salariales par cohorte, de 1967 à 2000 », Économie et statistique, Insee n° 369-370, p. 149-171.

1. Salaires nets annuels moyens en 2002 selon l'âge et le sexe



Champ : salariés à temps complet du secteur privé.
Source : DADS 2002, Insee.

2. Salaires moyens par cohorte et par âge



Champ : salariés à temps complet du secteur privé.
Lecture : chaque segment représente l'évolution du salaire moyen entre 1997 et 2002 d'une cohorte de salariés en fonction de leur âge en 1997. Les salariés nés en 1944 travaillant à temps plein toute l'année dans le secteur privé avaient à l'âge de 58 ans (c'est-à-dire en 2002) un salaire annuel moyen de 29 700 euros.
Source : DADS 1997 à 2002, Insee.

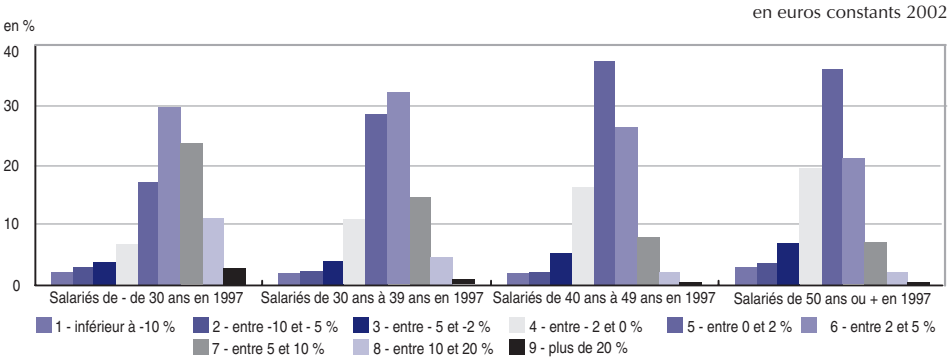
3. Évolutions et salaires nets annuels moyens selon la CS

Âge en 1997		Catégorie socioprofessionnelle en 1997			
		Cadres*	Employés	Ouvriers	PI
Moins de 30 ans	Salairé net en 2002 (€)	39 221	17 468	16 648	24 293
	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%)	7,7%	4,4%	3,0%	5,6%
De 30 à 39 ans	Salairé net en 2002 (€)	48 569	18 650	17 784	26 539
	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%)	4,8%	2,3%	1,9%	2,8%
De 40 à 49 ans	Salairé net en 2002 (€)	50 656	19 370	18 142	27 100
	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%)	2,2%	1,4%	1,0%	1,4%
50 ans ou plus	Salairé net en 2002 (€)	56 309	19 185	17 571	27 745
	Évolution annuelle moyenne 1997-2002 (%)	0,9%	1,0%	0,4%	0,7%

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé présents en 1997 et 2002.
Lecture : les cadres ou chefs d'entreprise qui avaient moins de 30 ans en 1997 ont perçu en 2002 un salaire net annuel moyen de 39 221 euros.
Entre 1997 et 2002, ce salaire a progressé en moyenne de 7,7 % par an en euros constants.
Source : DADS 1997 à 2002, Insee.

4. Répartition des salariés selon la variation de leur salaire net entre 1997 et 2002



Champ : salariés à temps complet du secteur privé présents en 1997 et 2002.
Lecture : parmi les salariés présents en 1997 et 2002, travaillant à temps plein toute l'année, 13,8 % des moins de 30 ans en 1997 ont vu leur salaire net progresser de 10 % ou plus en euros constants (2,7 % pour les 50 ans ou plus en 1997).
Source : DADS 1997 à 2002, Insee.

La revalorisation du **Smic** et des **garanties mensuelles de rémunération (GMR)** intervenue en juillet 2003 était la première réalisée conformément à la loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003. Au 1^{er} juillet 2003, 13,4 % des salariés des entreprises non agricoles et hors intérim ont ainsi bénéficié de la hausse du Smic ou des GMR (*figure 1*).

Environ 1 160 000 salariés sont concernés par le relèvement du Smic et 890 000 par la revalorisation des garanties mensuelles de rémunération. La répartition des salariés bénéficiaires de la garantie selon la date de mise en œuvre de la RTT traduit la montée en charge progressive de cette dernière : les générations de garantie les plus fréquentes sont ainsi la GMR 2 (RTT entre juillet 1999 et juin 2000) correspondant au passage à 35 heures des entreprises de 20 salariés ou plus, et la GMR 4 (RTT entre juillet 2001 et juin 2002) du fait de la baisse de la durée du

travail dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Dans les entreprises ayant réduit la durée du travail, 390 000 salariés continuent à bénéficier de la revalorisation du Smic horaire : la moitié d'entre eux sont des salariés à temps partiel qui n'ont pas été concernés par la RTT, le solde étant vraisemblablement composé de salariés à temps complet embauchés après la RTT et rémunérés mensuellement sur la base de 151,7 fois le Smic horaire.

Sur dix salariés rémunérés sur la base du Smic ou des garanties mensuelles de rémunération, quatre travaillent à temps partiel. Plus d'un quart des salariés à temps partiel sont ainsi concernés par les revalorisations ; ce sont le plus souvent des salariés rémunérés au Smic horaire. Cette proportion s'élève même à quatre sur dix dans les très petites entreprises et dans l'industrie agroalimentaire, à un sur deux dans les services aux particuliers.

Convergence du Smic et des GMR

La loi du 17 janvier 2003 dite « Fillon » a programmé la disparition progressive du système de garanties d'ici le 1^{er} juillet 2005, avec un mécanisme de convergence du Smic et des quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie. Cette convergence est assurée par des hausses spécifiques à chaque minimum permettant une convergence uniforme en trois ans. Le montant du Smic et des GMR est également revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac).

Au 1^{er} juillet 2003, le Smic horaire a ainsi été revalorisé de 5,27 %, ce qui l'a porté à 7,19 €. Les garanties mensuelles de rémunération ont été revalorisées de façon différenciée, en fonction de la date de réduction du temps de travail dans l'entreprise (de + 1,6 % à + 3,2 %). Au 1^{er} juillet 2004, le Smic a été revalorisé de 5,8 % et porté à 7,61 € de l'heure à partir de cette date. Pour leur part, les garanties mensuelles de rémunération ont été revalorisées de + 2,1 à + 3,7 %, selon la date de la RTT.

Revalorisation moyenne des minima légaux

	Revalorisation au 1 ^{er} juillet (%)					Montant mensuel brut 2004 (euros)
	2000	2001	2002	2003	2004	
Entreprises passées aux 35 heures ...						
entre le 15 juin 1998 et le 30 juin 1999 GMR1	+ 1,45	+ 2,85	+ 1,8	+ 3,2	+ 3,7	1 178
entre le 1 ^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000 GMR2	+ 1,45	+ 2,85	+ 1,8	+ 2,8	+ 3,3	1 184
entre le 1 ^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001 GMR3	///	+ 2,85	+ 1,8	+ 2,2	+ 2,7	1 190
entre le 1 ^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002 GMR4	///	///	+ 1,8	+ 1,8	+ 2,3	1 195
Depuis le 1 ^{er} juillet 2002 GMR5	///	///	///	+ 1,6	+ 2,1	1 198
Smic horaire pour les entreprises aux 35 heures	+ 3,2	+ 4,05	+ 2,4	+ 5,3	+ 5,8	1 153
Smic horaire pour les entreprises aux 39 heures	+ 3,2	+ 4,05	+ 2,4	+ 5,3	+ 5,8	1 285
Moyenne des revalorisations pour les salariés rémunérés au niveau des minima légaux *						
Entreprises de 10 salariés ou plus	+ 2,5	+ 3,5	+ 2,0	+ 3,8	+ 4,3	
Toutes entreprises	+ 2,7	+ 3,7	+ 2,1	+ 3,9	+ 4,4	

* Estimée d'après les résultats des enquêtes Acemo du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Source : enquête Acemo, Dares.

1. Salariés ayant bénéficié d’une garantie légale d’évolution de leur rémunération au 1^{er} juillet 2003

	Ensemble		dont : temps partiel	
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)
Garantie mensuelle de rémunération (GMR)	890	5,8	220	7,4
dont : GMR 1 (RTT entre le 15/06/98 et le 30/06/99)	60	0,4	20	
GMR 2 (RTT entre le 01/07/99 et le 30/06/00)	310	2,0	80	
GMR 3 (RTT entre le 01/07/00 et le 30/06/01)	180	1,2	50	
GMR 4 (RTT entre le 01/07/01 et le 30/06/02)	270	1,7	50	
GMR 5 (RTT après le 01/07/02)	70	0,5	20	
Smic horaire	1 160	7,6	570	19,6
dont : entreprises ayant réduit la durée du travail	390	2,6	190	
Total	2 050	13,4	790	27,0

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

Lecture : le nombre de salariés concernés par une garantie mensuelle de rémunération s’élevait à 890 000 au 1^{er} juillet 2003, soit 5,8 % des salariés : parmi eux, il y a 220 000 salariés à temps partiel qui représentent 7,4 % de l’ensemble des salariés à temps partiel.

Source : enquête Acemo, Dares.

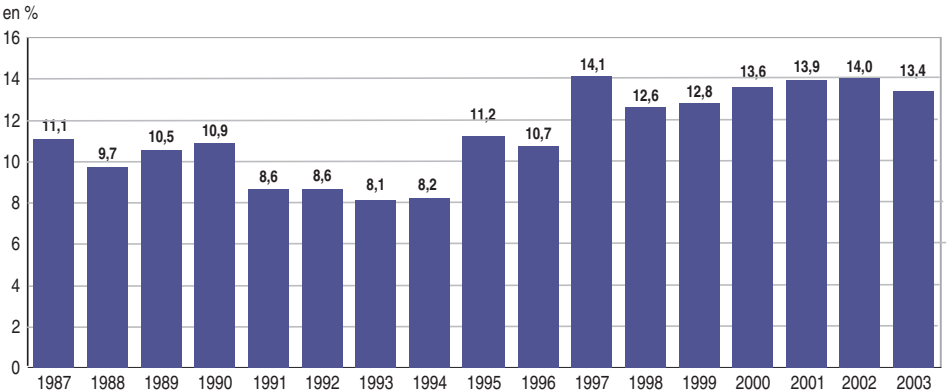
2. Salariés rémunérés sur la base du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet 2003 selon la taille de l’entreprise

	Smic		GMR		Ensemble (%)
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	
1 à 9 salariés	640	20,4	250	7,9	28,3
10 à 19 salariés	140	9,4	100	6,6	16,0
20 à 49 salariés	120	6,2	150	8,1	14,3
50 à 99 salariés	90	7,9	90	7,6	15,5
100 à 249 salariés	40	3,2	90	6,7	9,9
250 à 499 salariés	30	2,9	60	6,0	8,9
500 salariés ou plus	100	1,9	150	2,9	4,8
Total	1 160	7,6	890	5,8	13,4

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 640 000 personnes sont concernées par le SMIC horaire, soit 20,4 % de l’ensemble des salariés de ces entreprises.

Source : enquête Acemo, Dares.

3. Proportion de salariés bénéficiaires des relèvements du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet



Note : cette variation doit être analysée avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

Source : enquête Acemo, Dares.

C'est dans les entreprises de 1 à 9 salariés que la proportion de salariés au Smic ou aux garanties mensuelles de rémunération est la plus forte 28,3 % (*figure 2*) et dans les entreprises de plus de 500 salariés qu'elle est la plus faible (4,8 %). Cet effet de taille s'explique d'abord par une structure de qualification des emplois très différente dans les très petites entreprises : les commerces et services aux particuliers y sont nombreux, et ils emploient relativement plus d'employés que les autres secteurs. Les écarts entre minima de branche et salaires effectifs sont en outre plus faibles dans les petites unités que dans les grandes, notamment parce que la négociation salariale d'entreprise y est très réduite.

Les salariés bénéficiaires des revalorisations du Smic horaire ou des garanties mensuelles de rémunération sont fortement représentés dans certains secteurs d'activité comme les services aux particuliers (34 %), le commerce (18 %) ou l'industrie agroalimentaire (17 %) (*figure 4*).

La proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles de rémunération diminue légèrement par rapport à celle de juillet 2002 (14,0 %), qui s'était approchée du pic constaté en juillet 1997 (14,1 %). Cette proportion avait

ainsi augmenté de près de six points entre 1994 et 1997, en lien avec les « coups de pouce » apportés à la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 1995, puis au 1^{er} juillet 1997.

Entre 2002 et 2003, la proportion de salariés concernés a augmenté de 0,4 point dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Elle aurait, en revanche, baissé de plus de cinq points dans les entreprises de moins de 10 salariés. Cette diminution, un peu inattendue par rapport à l'importante revalorisation du Smic horaire intervenue en juillet 2003 (*figure 3 et 5*), doit être analysée avec précaution : dans les très petites entreprises, la proportion de bénéficiaires était historiquement élevée en 2002 (33,1 %), contre 28 à 30 % au cours des quatre années précédentes ; par ailleurs, la mesure du nombre de salariés au Smic a été profondément modifiée en 2003 dans le dispositif d'enquêtes.

Dans l'ensemble de l'économie, environ 2,9 millions de salariés sont concernés par le Smic et les différentes GMR, hors apprentis : aux 2 050 000 salariés des entreprises non agricoles et hors intérim, il convient d'ajouter 390 000 agents de l'État et des collectivités locales, 250 000 salariés dans les services domestiques, 120 000 intérimaires et 100 000 salariés agricoles.

DÉFINITIONS

Le **Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance)** est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970 et a pris la succession du Smig (salaire minimum interprofessionnel garanti), créé en 1950. Le Smic est révisé de droit à chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix (hors tabac), en principe au 1^{er} juillet de chaque année après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

La **GMR (Garantie mensuelle de rémunération)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permet aux salariés payés au SMIC, dont l'horaire de travail a été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La GMR se calcule en fonction de la valeur du SMIC horaire au moment du passage de l'entreprise aux 35 heures (Loi du 19 janvier 2000 dite « Aubry 2 »).

Les différentes revalorisations du SMIC intervenues chaque 1^{er} juillet depuis l'année 2000 avaient conduit à la naissance de différentes « générations » de GMR échelonnées selon la date de mise en œuvre de la RTT.

Jusqu'en juillet 2002, le Smic et les différentes GMR étaient indexés sur la hausse des prix à la consommation (hors tabac) et sur la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat, du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) pour le Smic, du salaire mensuel de base ouvrier (SMBO) pour les garanties mensuelles de rémunération.

BIBLIOGRAPHIE

Combault P., Estrade M.A., Seguin S. (2004) « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2003 », *Premières informations*, Dares, n° 28.1.

4. Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet 2003 selon le secteur d'activité de l'entreprise

	en %		
	Smic	GMR	Total
EB : Industries agroalimentaires	7,7	9,7	17,4
EC : Industries des biens de consommation	4,7	9,1	13,8
ED : Industrie automobile	ns	ns	0,8
EE : Industrie des biens d'équipement	2,7	2,4	5,1
EF : Industrie des biens intermédiaires	4,6	6,3	10,9
EG : Énergie	ns	ns	0,3
EH : Construction	7,0	6,6	13,6
EJ : Commerce	9,9	8,3	18,2
EK : Transports	4,2	3,1	7,3
EL : Activités financières	1,6	1,2	2,8
EM : Activités immobilières	8,1	3,4	11,5
EN : Services aux entreprises (hors intérim)	5,0	4,7	9,7
EP : Services aux particuliers (hors secteur domestique)	25,1	8,6	33,7
EQ : Education, santé, action sociale	6,2	3,9	10,1
ER : Activités associatives	9,8	6,6	16,4
Ensemble	7,6	5,8	13,4

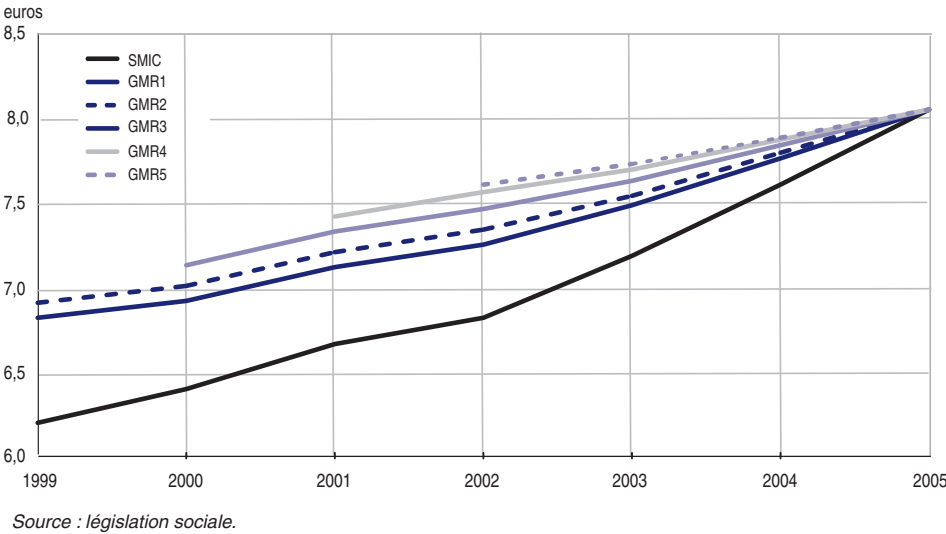
ns : non significatif.

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

Lecture : dans le secteur des industries agroalimentaires, 17,4 % des salariés bénéficient du Smic ou d'une garantie mensuelle de rémunération.

Source : enquête Acemo, Dares.

5. Montant horaire du Smic et des garanties mensuelles de rémunération au 1^{er} juillet



En 2003, près de 16 000 accords conclus dans les entreprises et déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ont été recensés par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale. Cela représente une diminution d'environ 30 % par rapport à 2002 (données provisoires) année d'aboutissement du processus de négociation sur la réduction du temps de travail (RTT). En 2003, le volume d'accords conclus dans les entreprises revient donc à un niveau légèrement supérieur à ce qu'il était avant la promulgation de la loi d'incitation à la réduction de la durée collective du travail de juin 1996. La négociation collective a abouti à un accord formalisé et déposé dans les DDTEFP dans environ 10 000 entreprises et a concerné près de 4 millions de salariés.

Plus de quatre accords sur dix conclus en 2003 ont pour objet la mise en œuvre de dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (figure 1). L'intéressement et la participation ainsi que l'épargne salariale bénéficient d'incitations fortes des pouvoirs publics, sous la forme d'avantages fiscaux et sociaux, tant pour les entreprises que pour leurs salariés.

La durée du travail des salariés à temps complet se stabilise alors qu'elle baissait régulièrement depuis 1997. La suppression des incitations financières à réduire la durée collective du travail, a entraîné une forte réduction du nombre d'accords de ce type, en 2003. Les fluctuations de la négociation salariale s'expliquent aussi par les variations de la conjoncture économique. L'année 2003, marquée par une quasi-stagnation du PIB (+ 0,5 %) et une réduction du rythme de l'inflation n'a pas été propice à la conclusion d'accords sur les salaires. En revanche, la

forte revalorisation du Smic (+ 5,3 %) au 1^{er} juillet 2003, prévue dans le cadre du processus de convergence des rémunérations minimales (loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, dite loi « Fillon ») a sans doute conduit un certain nombre d'entreprises à négocier sur ce sujet pour se mettre en conformité avec l'évolution du salaire minimum ou maintenir leur hiérarchie salariale.

Au cours des quatre dernières années, la proportion des accords signés dans les petites entreprises a connu une progression très forte, directement liée à la nécessité de conclure des accords pour bénéficier des aides financières dans le cadre de la RTT ou des exonérations associées aux dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Ce phénomène était apparu d'autant plus marquant que la négociation ou les discussions ne sont pas habituellement formalisées dans ces unités. En 2002, près de 40 % des accords étaient signés dans des entreprises de moins de 50 salariés. Avec la suppression des incitations financières à négocier la RTT, cette proportion a chuté à 23 % cette année là (figure 2).

C'est dans le tertiaire que le plus grand nombre d'accords ont été signés en 2003, avec 52 % des accords déposés, contre 43 % dans le secteur industriel et 4 % dans la construction (figure 3). Le développement de la négociation collective d'entreprise dans le secteur des services, caractérisé par une forte proportion de PME, a cependant marqué le pas. *A contrario*, au regard de la part dans l'emploi total des différents secteurs d'activité, les salariés de l'industrie apparaissent sur-représentés parmi l'ensemble des salariés concernés par un accord d'entreprise.

SOURCES

Collecte des accords d'entreprise

Depuis 1982, la loi impose aux entreprises de plus de 50 salariés dotées d'une section syndicale de négocier chaque année sur les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail. Depuis, cette obligation a été étendue à l'égalité professionnelle, la prévoyance collective et l'insertion des travailleurs handicapés. Un accord conclu doit être déposé à la DDTEFP. Celle-ci extrait de ce texte libre une information normalisée qui est ensuite exploitée par la Dares.

BIBLIOGRAPHIE

La négociation collective en 2003, *Collection Bilans et rapports*, Éditions Législatives.
Barrat O., Daniel C., « La négociation collective, le statisticien, sa lanterne et le débat social », *Revue de l'IRES*, n° 39, 2002/2.

1. Les thèmes de négociation*

	2002		2003**	
	Nombre d'accords	%	Nombre d'accords	%
Ensemble	22 976		15 835	
Temps de travail	10 501	45,7	4 595	29,0
Salaires et primes	3 904	17,0	4 264	26,9
Participation, intéressement, épargne salariale	8 327	36,2	6 727	42,5
Droit syndical, institutions représentatives du personnel	643	2,8	723	4,6
Conditions de travail	385	1,7	536	3,4
Emploi	433	1,9	464	2,9
Classifications	239	1,0	248	1,6
Droit d'expression	110	0,5	146	0,9
Formation professionnelle	95	0,4	73	0,5
Autres	779	3,4	939	5,9
Total des accords (hors participation, intéressement et épargne salariale)	15 444		10 229	

* Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100 %.

** Données provisoires.

Lecture : en 2002, 10 501 accords ont abordé le thème du temps de travail, soit 45,7 % de l'ensemble des accords conclus ; en 2003, 4 595 accords ont traité de ce même thème, soit 29 % de l'ensemble des accords.

Source : accords d'entreprise, METCS, Dares.

2. Les accords en 2003* selon la taille de l'entreprise

	Accords		Unités signataires entreprises, établissements %	Salariés concernés %
	Nombre	%		
10 salariés ou moins	1 452	9,2	13,1	0,2
11 à 20 salariés	618	3,9	5,4	0,3
21 à 49 salariés	1 609	10,2	12,6	1,4
50 à 99 salariés	2 649	16,7	18,7	4,1
100 à 199 salariés	3 170	20,0	20,7	9,2
200 à 499 salariés	3 511	22,2	18,3	17,3
500 salariés ou plus	2 826	17,8	11,2	67,6
Ensemble	15 835	100,0	100,0	100,0

* Données provisoires.

Lecture : 11,2 % des entreprises de 500 salariés ou plus ont conclu 17,8 % des accords et emploient 67,6 % des salariés.

Source : accords d'entreprise, METCS, Dares.

3. Les accords en 2003* selon l'activité de l'entreprise

NES 16	Accords		Unités signataires entreprises, établissements %	Salariés concernés %
	Nombre	%		
Agriculture, sylviculture, pêche	60	0,4	0,6	0,1
Industries agricoles et alimentaires	764	4,8	4,8	3,6
Industries des biens de consommation	1 057	6,7	6,2	5,3
Industrie automobile	400	2,5	1,9	4,2
Industries des biens d'équipement	1 382	8,7	7,9	7,0
Industries des biens intermédiaires	2 909	18,4	17,9	12,5
Énergie	317	2,0	0,8	4,6
Secteurs industriels	6 829	43,1	39,5	37,2
Construction	623	3,9	4,8	2,4
Commerce	1 550	9,8	11,2	11,0
Transports	1 035	6,5	6,7	8,3
Activités financières	960	6,1	4,5	11,7
Activités immobilières	301	1,9	1,9	0,9
Services aux entreprises	2 204	13,9	14,2	18,5
Services aux particuliers	563	3,6	4,0	2,7
Éducation, santé, action sociale	1 177	7,4	8,8	4,9
Administration et activités associatives	467	2,9	3,3	1,8
Tertiaire	8 257	52,1	54,6	59,9
Activité inconnue	66	0,4	0,4	0,4
Ensemble	15 835	100,0	100,0	100,0

* Données provisoires.

Source : accords d'entreprise, METCS, Dares.

En 2002, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire de base représente 86,6 % de la masse salariale brute moyenne (hors intéressement et participation), les heures supplémentaires rémunérées 0,9 % et les primes 12,5 % (figures 1 et 2). Par rapport à 2001, la part des heures supplémentaires rémunérées est inchangée, tandis que celle des primes se stabilise après trois années consécutives de baisse.

Le poids des primes demeure plus important pour les professions intermédiaires (13,1 %) que pour les employés (11,3 %). En un an, il augmente pour les cadres (+ 0,3 point) et les professions intermédiaires (+ 0,2 point). Il diminue en revanche de 0,3 point pour les ouvriers et reste stable pour les employés. La part des primes est, en outre, plus élevée dans la rémunération des hommes que dans celle des femmes (13,0 % contre 11,0 %). Globalement, les primes représentent près de 20 % de la masse salariale dans l'énergie, l'industrie automobile et les activités financières. Au contraire, dans les services aux particuliers et aux entreprises, la construction et les activités immobilières, la part des primes ne dépasse pas 11 %. Les primes liées au salaire de base sont dans tous les secteurs les plus importantes : 36,4 % des primes versées, soit 4,8 % de la rémunération totale

(figure 3). Les plus petites entreprises privilégient les primes liées à la performance, les plus grandes les primes mensuelles, notamment pour contrainte de poste.

En un an, l'équilibre entre les différents types de primes s'est peu modifié. En particulier, la part des primes de performance, individuelle ou collective, s'est stabilisée aux environs du quart de l'ensemble des primes, après avoir augmenté de près de quatre points en trois ans depuis 1998. Cette stabilisation est à mettre en relation avec la conjoncture moins favorable de l'année 2002. Les primes de performance représentent plus du tiers des primes versées dans des secteurs du tertiaire : commerce automobile, conseil et assistance, commerce de gros, services personnels et domestiques, transports, ou encore activités financières. À l'inverse, dans des secteurs industriels comme la construction navale, aéronautique et ferroviaire, l'industrie automobile, les industries agricoles et alimentaires, ou bien les transports, leur poids ne dépasse pas 12 %.

La part des primes d'ancienneté continue par ailleurs à diminuer : un point de moins en un an. Elles ne représentent plus que 13,2 % de l'ensemble des primes en 2002, contre 16,5 % quatre ans plus tôt.

SOURCE

L'enquête annuelle Acemo permet de connaître la décomposition de la masse salariale brute versée par établissement par grande catégorie professionnelle et par sexe : salaire de base, heures supplémentaires, primes - hors intéressement et participation. L'enquête fournit également des informations sur la part des différents types de primes et indemnités, en distinguant périodicité fixe et occasionnelle :

- primes d'ancienneté (mensuelles), si elles ne sont pas intégrées dans le salaire de base ;
- primes fixes liées à la famille ou primes de contraintes de poste (plutôt mensuelles). Ces dernières sont destinées à rembourser des frais supportés par le salarié dans le cadre de son travail. Elles sont inhérentes à la nature du travail, ou liées aux horaires ;
- primes liées au salaire de base (versées certains mois de l'année) : primes pour mois supplémentaires telles que 13^e mois, primes de vacances, de fin d'année, de rentrée, etc. ;
- primes liées à la performance individuelle ou collective (périodicité variable) ;
- avantages en nature et autres primes ou indemnités (périodicité exceptionnelle) : pour mariage, naissance, départ, précarité pour les salariés en fin de CDD,...

BIBLIOGRAPHIE

- Seguin S. (2004), « La rémunération des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus en 2002 », *Premières informations*, Dares, n° 33.2.
- Brizard A. (2004), « 1999-2002 : des hausses de salaires de moins en moins individualisées », *Premières synthèses*, Dares, n° 22.1.

1. Décomposition de la rémunération annuelle par secteur d'activité

en %

Activité économique (NES16)	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
Ensemble (secteurs non agricoles : EB à EH, EJ à EN, EP à ER)	86,6	0,9	12,5	100,0
EB : Industries agricoles et alimentaires (B0)	84,4	1,0	14,6	100,0
EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)	86,2	0,6	13,2	100,0
ED : Industrie automobile	80,6	0,8	18,6	100,0
EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	85,7	0,9	13,4	100,0
EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	84,2	0,9	14,9	100,0
EG : Énergie	79,7	1,1	19,2	100,0
EH : Construction	90,0	1,8	8,2	100,0
EJ : Commerce (J1 à J3)	88,0	1,0	11,0	100,0
EK : Transports	84,2	2,5	13,3	100,0
EL : Activités financières	80,9	0,3	18,8	100,0
EM : Activités immobilières	89,3	0,1	10,6	100,0
EN : Services aux entreprises (N1 à N4)	89,0	0,6	10,4	100,0
EP : Services aux particuliers (P1 à P3)	92,6	0,7	6,7	100,0
EQ : Éducation, santé (Q2)	87,6	0,9	11,5	100,0
ER : Activités associatives (R2)	92,6	0,3	7,1	100,0
Industrie hors construction (EB à EG)	84,1	0,9	15,0	100,0
Tertiaire	87,5	0,9	11,6	100,0

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.
Lecture : dans le secteur des industries agricoles et alimentaires, les primes et compléments de salaire représentent 14,6 % de l'ensemble de la rémunération annuelle d'un salarié.
Source : enquête annuelle Acemo portant sur l'année 2002, Dares.

2. Décomposition de la rémunération annuelle par CS

en %

	Décomposition de la rémunération annuelle			
	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
Ouvriers	86,4	1,2	12,4	100,0
Employés	87,9	0,8	11,3	100,0
Professions intermédiaires	86,1	0,8	13,1	100,0
Cadres	87,5	0,2	12,3	100,0
Ensemble	86,6	0,9	12,5	100,0

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.
Lecture : en 2002, les primes et compléments ont représenté 12,4 % de la rémunération annuelle d'un ouvrier.
Source : enquête annuelle Acemo portant sur l'année 2002, Dares.

3. Décomposition de la masse salariale en 2002 selon la taille de l'entreprise

en %

	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	500 salariés ou plus	Ensemble	Rappel 2001
Décomposition de la masse salariale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Salaire de base	92,3	91,5	89,2	86,7	85,3	83,3	86,6	86,7
Heures suppl. ou compl.	1,2	1,2	1,2	1,0	0,9	0,7	0,9	0,9
Primes et compléments	6,5	7,3	9,6	12,3	13,8	16,0	12,5	12,4
Répartition des primes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	31,3	39,4	38,9	38,5	39,9	34,7	36,4	36,3
Primes liées à la performance individuelle ou collective	32,9	28,2	28,7	24,4	21,8	21,3	24,6	24,3
Primes fixes mensuelles (contraintes de postes, primes liées à la famille)	8,0	9,1	9,6	13,7	14,7	21,9	15,9	14,9
Ancienneté	13,8	13,6	15,5	16,3	15,9	11,2	13,2	14,2
Autres primes ou indemnités	14,0	9,7	7,3	7,1	7,7	10,9	9,9	10,3

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus
Note : la masse salariale considérée ici ne comprend pas l'intéressement et la participation.
Lecture : les primes et compléments représentent 6,5 % de la masse salariale versée en 2002 par les entreprises de 10 à 19 salariés. Dans le montant de ces primes, la part de celles liées à la performance s'élève à 32,9 %.
Source : enquête annuelle Acemo portant sur l'année 2002, Dares.

Selon les métiers, le **salaire médian** mensuel varie presque du simple au triple : en mars 2002, les ouvriers non qualifiés du textile, du cuir ou du bois touchent 960 € nets par mois et les cadres des transports et les médecins salariés 2 770 € (*figure 1*).

Sans surprise, la hiérarchie des salaires est conforme à celle des niveaux de qualification des emplois. Les dix familles professionnelles les mieux rémunérées sont toutes essentiellement constituées de cadres. Dans ces métiers, le salaire augmente fortement avec l'ancienneté et l'accumulation d'expériences professionnelles. Les hauts salaires des cadres du transport, de la banque et des assurances s'expliquent en partie par le nombre de salariés expérimentés sur ces postes. Les études et la recherche ainsi que l'informatique offrent des salaires élevés tout en employant une population jeune. Pour les médecins et les cadres commerciaux, les salaires élevés vont de pair avec des horaires de travail lourds : 45 heures en moyenne par semaine. Les femmes sont sous-représentées parmi les cadres ; et même quand elles acquièrent ce statut, elles exercent en général (à l'exception des médecins) les métiers les

moins bien rétribués (cadres administratifs, cadres A de la Fonction publique, professionnels de la communication).

Les ouvriers agricoles, les ouvriers non qualifiés de l'industrie ainsi que les employés des services et du commerce perçoivent les salaires les plus faibles. Pour les employés de commerce et les coiffeurs esthéticiens, métiers qui comptent beaucoup de salariés à temps partiel, la faiblesse des salaires induit des revenus du travail particulièrement bas. Les métiers les moins bien rémunérés correspondent souvent à des emplois de début de carrière, tout particulièrement pour les ouvriers. Pour les jeunes, les perspectives d'évolution de salaire dépendront des possibilités de promotions professionnelles soit au sein de l'entreprise (par exemple en passant ouvrier qualifié pour les ouvriers non qualifiés), soit en changeant d'entreprise. L'âge moyen des ouvriers non qualifiés du textile, du cuir et du bois, des agents d'entretien et de service, ainsi que des gardiens, est plus élevé. Pour les personnes exerçant ces métiers, les perspectives de promotion salariale sont plus réduites.

DÉFINITIONS

Le **salaire médian** sépare pour chaque famille professionnelle la population en deux : 50 % gagnent plus, 50 % gagnent moins. Il correspond au salaire mensuel (y compris les primes imputées au prorata du mois) des personnes travaillant à temps complet. Les salaires des apprentis et stagiaires ne sont pas pris en compte.

MÉTHODOLOGIE

La nomenclature des métiers utilisée est la nomenclature des 84 familles professionnelles (voir site Internet : www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_i.html, rubrique « métiers et qualifications »).

La source utilisée est l'enquête Emploi de l'Insee : c'est la seule source sur les salaires où le code profession est connu à un niveau fin pour l'ensemble du champ des salariés. Il s'agit de salaires déclarés par les individus, ils sont généralement inférieurs à ceux issus des sources administratives, on a en effet vraisemblablement des comportements de sous-déclarations qui sont d'autant plus importants que le salaire est élevé. Pour les ouvriers et employés du secteur privé, le salaire médian est ainsi inférieur de 3-4 % à celui constaté dans les Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

L'écart est plus élevé pour les professions intermédiaires (- 5 %) et les cadres (- 10 %). Les difficultés à cerner dans l'enquête Emploi les salaires et les durées de travail des salariés employés par des particuliers nous conduisent à exclure du champ de l'analyse les assistantes maternelles, les aides à domicile (T2), et les employés de maison (T1).

BIBLIOGRAPHIE

F. Lainé et département des métiers et qualifications, « Familles professionnelles ; Vingt ans de métiers ; Portraits statistiques 1982-2002 », les Dossiers de la Dares, *Documentation Française* (2004).

1. Salaire mensuel médian par famille professionnelle

en euros

Profession		Salaire mensuel	Profession		Salaire mensuel
Cadres transports	J6	2 770	Marins pêcheurs	A3	1 520
Médecins et assimilés	V2	2 770	Intermédiaires de commerce	R3	1 490
Personnels études et recherche	N0	2 740	Employés techniciens assurances	Q1	1 480
Cadres banques et assurances	Q2	2 720	Agents tourisme et transports	J5	1 460
Ingénieurs et cadres de l'industrie	H0	2 700	Professionnels action sociale	V4	1 440
Cadres commerciaux	R4	2 690	Aides-soignants	V0	1 370
Cadres administratifs	L5	2 540	OQ mécanique	D1,D2,D4	1 320
Cadres Fonction publique			Conducteurs d'engins traction	J2	1 320
(catégorie A)	P2	2 490	Conducteurs de véhicules	J3	1 320
Cadres et techniciens			Employés de comptabilité	L1	1 310
informaticiens	M0	2 250	Employés administratifs		
Prof. de la communication	U0	2 220	de la Fonction publique (cat.C)	P0	1 310
Cadres du BTP			Ouvriers des indust. graphiques	F4	1 300
et chefs de chantiers	B7	1 950	OQ maintenance	G0	1 300
Enseignants	W0	1 900	OQ des industries de process	E1	1 290
Infirmiers, sages-femmes	V1	1 820	OQ électricité et électronique	C1	1 240
Formateurs, recruteurs	W1	1 750	Employés administratifs	L2	1 230
Techniciens AM en mécanique	D6	1 740	Secrétaires	L0	1 210
Techniciens administratifs			OQ BTP	B1,B2,B4,B5	1 210
de la Fonction publique (cat. B)	P1	1 730	OQ manutention	J1	1 210
Armée, pompiers, police	T5	1 670	Cuisiniers	S1	1 210
Techniciens AM électricité	C2	1 660	Bouchers, charcutiers, boulang.	S0	1 190
Techniciens AM des industries			Ouvriers réparation automobile	D5	1 180
de process	E2	1 660	Agents entretien	T4	1 100
Tech. et cadres de l'agriculture	A2	1 650	Gardiens	T3	1 090
Secrétaires de direction	L3	1 650	ONQ mécanique	D0,D3	1 090
Techniciens administratifs	L4	1 650	Employés AM hôtellerie	S2	1 060
Employés et techniciens de			ONQ BTP	B0,B3	1 060
banque	Q0	1 650	ONQ électricité et électronique	C0	1 060
Agents d'exploitations des			ONQ industrie de process	E0	1 060
transports	J4	1 650	OQ textile, cuir, bois	F1,F3	1 040
Tech. et AM des industries légères	F5	1 640	Artisans et ouvriers	K0	1 040
Technicien AM maintenance	G1	1 600	Employés de commerce	R0-R1	1 020
Représentants	R2	1 560	ONQ manutention	J0	1 010
Professionnel des arts	U1	1 520	Coiffeurs esthéticiens	T0	1 000
Techniciens BTP	B6	1 520	Maraîchers jardiniers	A1	990
Professions paramédicales	V3	1 520	ONQ textile, cuir, bois	F0,F2	960

Champ : salariés à temps complet.

Lecture : les familles professionnelles sont triées par salaire médian décroissant. OQ = ouvrier qualifié, ONQ = ouvrier non qualifié.

AM= Agent de maîtrise.

Source : enquête Emploi mars 2002, Insee.

En 2002, le **salaire net annuel** moyen pour un emploi à **temps complet** dans le secteur privé et semi-public s'élève à 21 342 € pour l'ensemble de la France (y compris les départements d'outre-mer) et à 21 365 € pour la seule France métropolitaine (*figure 1*). La hiérarchie régionale des salaires est restée assez stable au cours de la période 1997-2002. Les disparités salariales entre les régions s'expliquent d'abord par la structure sectorielle ou professionnelle de l'emploi et, dans une moindre mesure, par la composition démographique de la population active. L'Île-de-France se distingue à plusieurs titres. Elle rassemble près d'un quart (23,6 %) des emplois à temps complet ; c'est la région où les emplois relèvent le plus du secteur des services, au détriment de l'emploi industriel, et où les salaires sont en moyenne, et de loin, les plus élevés (27 226 € par an, soit 1,28 fois la moyenne nationale). Enfin, les cadres y sont particulièrement bien représentés (29,3 % des emplois à temps complet, contre 16,3 % dans l'ensemble de la France). Les salaires s'avèrent également relativement élevés en Rhône-Alpes, Provence - Alpes - Côte d'Azur et en Alsace. Ces quatre régions se caractérisent par un PIB par emploi et un niveau d'encadrement élevés. Ce

sont aussi celles où les disparités de salaires sont les plus grandes.

Dans les régions où la proportion de cadres est plus faible, les salaires le sont aussi. C'est le cas notamment de la Corse, de l'Auvergne, de la Basse-Normandie, du Poitou-Charentes, et du Limousin, régions où l'agriculture tient une place relativement importante dans l'économie locale. Ces régions se caractérisent aussi par un PIB par emploi inférieur à la moyenne nationale. En 2002, comme en 1997, c'est en Corse que les salaires du secteur privé et semi-public sont en moyenne les plus faibles (18 120 € nets par an pour un emploi à temps complet, soit 0,85 fois la moyenne nationale).

Dans les départements d'outre-mer, le salaire net moyen est moins élevé qu'en métropole, à l'exception toutefois de la Guyane dont l'économie est tirée par l'activité spatiale. En Guadeloupe, en Martinique et à la Réunion, les cadres et les professions intermédiaires perçoivent des salaires équivalents, voire légèrement supérieurs à ceux de leurs homologues métropolitains. À l'inverse, dans ces mêmes territoires, employés et ouvriers perçoivent des rémunérations moins élevées qu'en métropole.

DÉFINITIONS

Le **salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Ils ne comprennent pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Pour les salariés à **temps complet**, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée : par exemple un salarié ayant travaillé durant six mois et ayant perçu 10 000 € compte pour 0,5 année-travail rémunérée 20 000 € par an.

SOURCES

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales) que les entreprises adressent chaque année à l'Administration. Tous les salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des personnels des services domestiques et des agents de la Fonction publique d'État. L'exploitation des DADS ayant permis de donner les informations présentées ici exclut cependant les salariés agricoles, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, ainsi que les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés.

En outre, les résultats présentés ici concernent les seuls emplois à temps complet.

Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations de 2002, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

BIBLIOGRAPHIE

« La France et ses régions », *collection Références*, Insee, édition 2002-2003, novembre 2002.

1. Salaires nets annuels moyens par région pour les emplois à temps complet

en euros

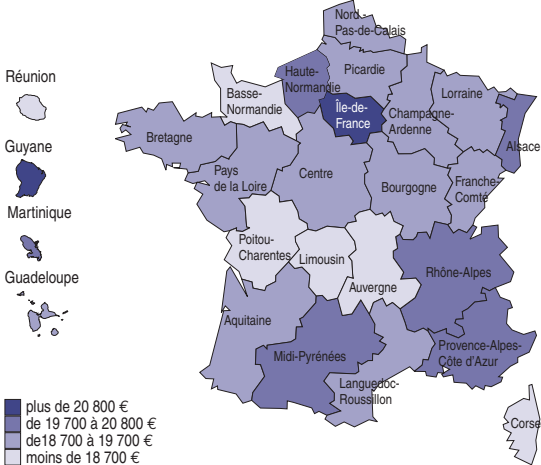
	Répartition des effectifs	Salaires nets annuels					
	2002	1997	2002				
	%	Ensemble	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Alsace	3,1	18 327	20 337	38 505	21 473	14 855	16 412
Aquitaine	4,4	17 591	19 403	38 625	21 430	14 690	14 973
Auvergne	1,9	16 884	18 656	38 984	20 862	15 003	14 989
Basse-Normandie	2,1	16 658	18 300	37 541	20 841	14 674	15 052
Bourgogne	2,5	17 202	19 006	38 427	21 230	14 729	15 504
Bretagne	4,3	16 833	18 822	37 693	20 869	14 801	14 786
Centre	4,2	17 657	19 406	38 166	21 097	14 920	15 418
Champagne-Ardenne	2,1	17 285	18 863	37 925	21 374	14 691	15 549
Corse	0,3	16 245	18 120	36 562	21 609	14 388	14 444
Franche-Comté	1,8	16 969	19 100	37 374	21 880	14 897	15 693
Haute-Normandie	3,1	18 386	19 979	38 410	22 190	15 085	16 274
Île-de-France	23,6	24 035	27 226	47 224	22 900	16 139	17 235
Languedoc-Roussillon	2,9	17 475	18 920	37 495	20 786	14 516	14 677
Limousin	1,0	16 468	18 126	37 246	20 223	14 579	14 632
Lorraine	3,4	17 429	19 314	37 953	21 656	14 815	15 742
Midi-Pyrénées	3,8	17 979	19 894	37 723	20 893	14 865	14 836
Nord - Pas-de-Calais	6,1	17 424	19 154	37 767	20 901	14 794	15 309
Pays de la Loire	5,5	17 108	18 856	38 816	20 735	14 864	14 904
Picardie	3,2	17 962	19 638	39 404	21 575	15 094	15 851
Poitou-Charentes	2,4	16 789	18 240	37 713	20 618	14 862	14 638
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,5	18 626	20 443	39 376	21 503	14 792	15 519
Rhône-Alpes	10,0	18 834	20 813	40 298	21 427	15 150	15 676
Métropole	98,3	19 272	21 365	42 318	21 648	15 184	15 618
Guadeloupe	0,4	18 418	19 707	43 685	23 045	15 138	14 621
Guyane	0,1	20 688	22 315	46 896	25 763	16 144	15 559
Martinique	0,4	18 860	19 864	43 542	22 383	14 768	14 645
Réunion	0,7	17 055	18 415	42 092	22 122	14 908	14 058
France	100,0	19 264	21 342	42 356	21 666	15 179	15 602

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet dans les régions.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens par région pour les emplois à temps complet



Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 en 2002), Insee.

En 2002, le salaire brut annuel moyen d'un travailleur à temps complet de l'industrie ou des services s'élève à 38 117 **unités de standard de pouvoir d'achat** en Allemagne contre 3 918 en Bulgarie, soit dix fois moins (*figure 1*). La France, avec un salaire brut annuel moyen de 28 262 unités, est très proche de la moyenne de l'Union européenne à 25 avec 28 516 unités. Le clivage reste fort entre, d'une part, les pays de l'ex-Europe des 15 (UE15), et d'autre part, les dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne en mai dernier et les trois pays candidats. Exception faite de Malte, de Chypre et de la Slovénie, les salaires moyens des nouveaux entrants sont toujours nettement inférieurs aux salaires observés dans les pays de l'UE15. Dans ces nouveaux pays le salaire moyen est inférieur à 13 000 unités, aussi bien dans l'industrie que dans les services, alors qu'il atteint les 30 000 unités en moyenne pour les pays de l'UE15. Pour autant, un certain rattrapage semble à l'œuvre. En 1996, le travailleur moyen de l'industrie polonaise gagnait, en euros, huit fois moins que son homologue français ; en 2002, son salaire n'est plus que quatre fois moindre. En République slovaque et en Hongrie, qui accusaient en 1996 la même différence avec la France que la Pologne, le salaire brut annuel moyen est respectivement six fois et cinq fois moindre en 2002. Un rattrapage de même ordre de grandeur est également à l'œuvre vis-à-vis de l'Allemagne. Ces écarts de salaires se retrouvent dans les écarts de coût horaire du travail, en fonction des différences de taux de charges sociales appliqués aux rémunérations (*figure 2*). L'écart

de coût horaire en euros entre la France et l'Allemagne, de l'ordre de 15 %, est ainsi plus resserré que l'écart de salaire moyen, de l'ordre de 40 % : le taux de charges patronales en France est en effet supérieur à 40 % alors qu'il atteint à peine 30 % en Allemagne. En outre, le nombre d'heures travaillées par salarié étant en moyenne plus faible dans les pays de l'UE15, les écarts de coût horaire avec les nouveaux entrants sont amplifiés d'autant.

Le poids des cotisations sociales à la charge des employeurs doit s'apprécier dans le cadre général du système de protection sociale dont elles assurent une partie du financement. De ce point de vue, les différences institutionnelles sont encore assez marquées, même si elles se sont atténuées dans les années 90 : tradition « bismarckienne » d'un côté, tradition « beveridgienne » de l'autre, comme l'illustrent respectivement la France et le Danemark (*figure 3*). En France, le taux moyen de cotisations sociales employeurs est de 41,3 % contre 11,4 % au Danemark. La structure du financement de la protection sociale de ces deux pays est de fait diamétralement opposée : les cotisations sociales assises sur le travail (employeur et salarié) constituent près de 63 % des recettes de protection sociale en France, alors que les contributions publiques et les impôts et taxes affectés (la CSG notamment) n'en représentent que 30,4 %. Les proportions sont exactement inverses pour le Danemark. Pour autant, ces deux pays assurent un même niveau de socialisation des risques, avec des dépenses de protection sociale de l'ordre de 30 % du PIB.

DÉFINITIONS

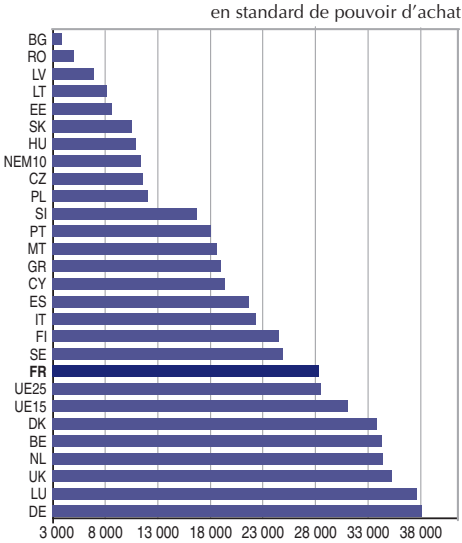
Salaire brut annuel : ensemble des rémunérations versées par l'employeur, avant cotisations sociales et impôts dus par le salarié. Il est exprimé en **unité de standard de pouvoir d'achat**, unité de compte permettant de comparer le pouvoir d'achat effectif des salaires entre pays. Une unité de pouvoir d'achat équivaut à 0,99 € en France et à 1,035 € en Allemagne.

Union européenne (UE25) : Autriche (AT), Belgique (BE), Chypre (CY), République tchèque (CZ), Allemagne (DE), Danemark (DK), Estonie (EE), Espagne (ES), Finlande (FI), France (FR), Grèce (GR), Hongrie (HU), Irlande (IE), Italie (IT), Lituanie (LT), Luxembourg (LU), Lettonie (LV), Malte (MT), Pays-Bas (NL), Pologne (PL), Portugal (PT), Suède (SE), Slovénie (SI), République slovaque (SK), Royaume-Uni (UK). NEM10 désigne les dix nouveaux états membres ayant adhéré à l'UE en mai 2004. Pays candidats : Bulgarie (BG), Roumanie (RO), Turquie (TR).

BIBLIOGRAPHIE

- A. Paternoster, « Annual Gross earnings, Results from Member States, Acceding and Candidate Countries », *Statistics in focus*, Thème 3 - 25/2003, novembre 2003.
V. Marcus, « Le coût de la main-d'œuvre en France et en Allemagne », *Insee Première*, n° 970, juin 2004.

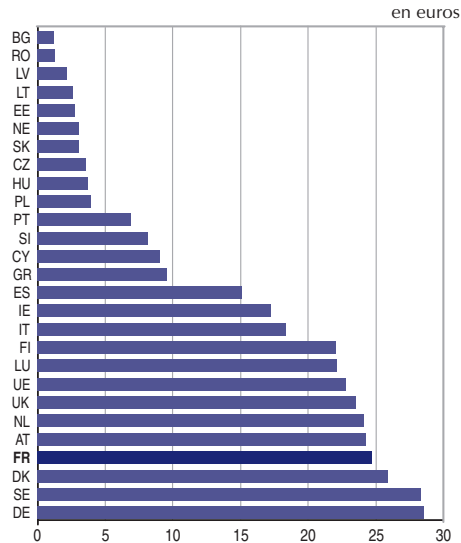
1. Salaires bruts annuels moyens en 2002 dans l'industrie et les services



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, LV, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet.
UE25, UE15, NEM10, EE, FI, GR, NL, PT, TR : données 2001.

Source : Eurostat.

2. Coût horaire du travail dans l'industrie manufacturière



Champ : entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services (secteurs d'activité C à K).
UE15 : données Belgique non disponibles.
NEM10 : données Malte non disponibles.

Source : Eurostat.

3. Charges sociales sur le travail et financement de la protection sociale

	Cotisations sociales employeur	Dépenses protection sociale*	Part dans les recettes de protection sociale (%)		
			Cotisations sociales...		Contributions publiques
	En % de la rémunération brute	En % PIB	à la charge de l'employeur	à la charge de l'employé	
Autriche	33,1	28,4	37,5	22,5	34,1
Allemagne	30,0	29,8	37,4	22,7	32,6
Danemark	11,4	29,5	9,3	21,1	62,6
Espagne	35,2	20,0	52,9	9,3	26,7
Finlande	27,3	25,8	38,8	8,6	42,8
France	41,3	30,0	45,9	16,9	30,4
Grèce	28,3	27,2	38,5	18,1	27,8
Hongrie	39,6	19,9	46,2	12,8	32,2
Irlande	14,6	14,6	24,8	13,1	58,3
Italie	42,7	25,6	42,4	9,5	41,1
Luxembourg	16,7	21,2	24,5	20,4	46,2
Pays-Bas	26,2	27,6	31,6	34,5	16,3
Portugal	24,2	23,9	36,4	15,3	37,8
Suède	44,5	31,3	43,4	8,4	45,1
Slovénie	18,1	25,6	26,5	31,0	32,6
Rép. slovaque	34,5	19,1	47,0	15,5	28,3
Royaume-Uni	19,5	27,2	30,5	18,7	48,2

* Chiffres provisoires.

Champ : industrie et services.

Autriche : industrie uniquement, Belgique : non disponible. France, Italie : 2001 - Irlande, Pays-Bas : 2000.

Source : Eurostat.