

2005 : baisse du chômage, reprise de l'emploi et des salaires

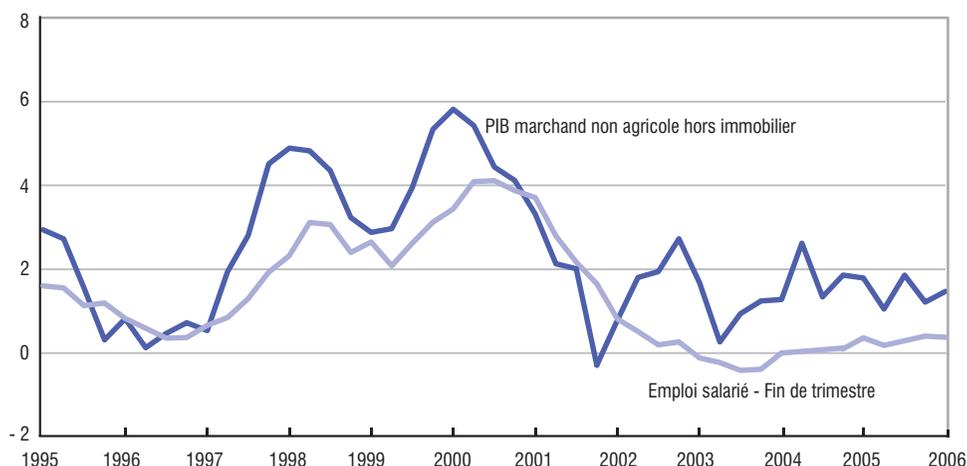
En 2005, près de 100 000 emplois ont été créés, confirmant la modeste reprise de l'emploi observée en 2004 (+ 43 000) après la baisse de 2003 (- 46 000). La progression de l'emploi en 2005 se fait malgré un contexte économique encore chahuté et en dépit de la baisse du nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé au premier semestre. L'accélération de l'emploi se poursuit en 2006, grâce notamment à la poursuite de la montée en charge du plan de cohésion sociale amorcée au quatrième trimestre 2005.

Dans les secteurs marchands non agricoles, l'accélération de l'emploi salarié a été modérée en 2005. Elle se traduit par des créations d'emplois un peu plus conséquentes (+ 63 000 emplois) après une année 2004 morose (+ 16 000). L'emploi suit, comme souvent, la croissance de l'activité de manière à la fois retardée et lissée, ce qui explique une reprise de l'emploi relativement régulière au cours de l'année malgré un contexte économique marqué par des à-coups dans la croissance de l'activité (*figure 1*).

Le secteur tertiaire marchand reste le principal contributeur à la croissance de l'emploi salarié marchand, principalement du fait du dynamisme des services marchands (services aux entreprises et services aux particuliers). Après une année 2004 de rebond (79 000 emplois créés), il a continué sa progression, avec plus de 100 000 emplois supplémentaires en 2005 (*figure 2*). L'emploi dans la construction a également accéléré au cours de l'année 2005 ; 39 000 postes ont été créés dans ce secteur contre 25 000 l'année précédente. Cette progression est constante sur l'ensemble de l'année et tend à s'accroître à la fin de l'année. Enfin, la baisse de l'emploi industriel qui sévit depuis l'été 2001 a continué en 2005 : 82 000 emplois détruits sur 12 mois.

1. Évolutions de la valeur ajoutée et de l'emploi salarié marchand non agricole

glissements annuels en %



Source : Insee.

Dans les secteurs non marchands, l'emploi continue de progresser dans les entreprises et associations privées, avec 27 000 emplois créés, notamment dans l'éducation et la santé. En ce qui concerne les emplois aidés, l'année 2005 est une année de transition, avec la mise en application du plan de cohésion sociale en début d'année. Aux contrats emploi consolidé (CEC) et aux contrats emploi solidarité (CES) ont succédé le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE). Les sorties des anciens dispositifs sont massives tandis que la montée en charge des nouveaux contrats est plus progressive, et se fait surtout sentir au second semestre. Ainsi, l'évolution annuelle du nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur non marchand est restée négative sur 2005, mais s'est améliorée en fin d'année. La hausse du nombre de bénéficiaires des nouveaux contrats (+1 39 000 bénéficiaires d'un CAV ou d'un CAE en 2005) ne compense pas totalement la baisse du nombre de bénéficiaires des anciens CES, CEC et « Emplois jeunes » (- 175 000).

2. Emploi salarié dans les secteurs marchands* (glissement annuel en fin d'année)

en milliers

	Variations annuelles d'emploi						Niveau d'emploi au 31/12/2005
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Industrie	79	- 12	- 87	- 102	- 88	- 82	3 794
dont : industrie manufacturière	66	- 16	- 86	- 97	- 76	- 78	2 991
Construction	51	28	2	14	25	39	1 342
Tertiaire marchand	438	235	125	29	79	106	10 363
dont : commerce	81	80	29	19	10	8	3 027
services marchands**	310	105	71	10	65	86	5 268
Ensemble salariés des secteurs marchands	567	251	41	-59	16	63	15 499

* Secteurs essentiellement marchands : exclusion de l'agriculture, de l'éducation, de la santé et action sociale, de l'administration et des associations.

** Services marchands : services aux entreprises (y compris l'intérim) et services aux particuliers.

Source : estimations d'emplois salariés, Insee.

Baisse du chômage

Parallèlement à la reprise de l'emploi, le chômage a amorcé une diminution en 2005, avec 17 000 chômeurs de moins en moyenne annuelle par rapport à 2004 (*figure 3*). La baisse s'observe notamment chez les seniors de 50 ans et plus, dont le taux passe de 7,1 à 6,7 % entre 2004 et 2005. Elle se manifeste également chez les moins de 25 ans parmi les hommes, et chez les femmes d'âge médian (25 à 49 ans).

Des salaires mieux orientés en 2005

Sans prise en compte de l'évolution de la structure de l'emploi (hausse des qualifications, modification de la part des personnes travaillant à temps partiel, effet « entrées-sorties »), et des compléments de rémunération (primes, heures supplémentaires, épargne salariale), le salaire de base moyen (SMB) dans les entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés aurait progressé de 2,7 % en moyenne annuelle en 2005 contre 2,5 % en 2004 et 2,4 % en 2003. En

euros constants¹, la hausse du SMB aurait également été plus élevée en 2005 (+ 0,9 %) qu'en 2004 (+ 0,4 %) et en 2003 (+ 0,3 %), mais serait en deçà des évolutions observées entre 1996 et 1999 (+ 1,1 % en moyenne annuelle).

La hausse du SMB varie sensiblement selon les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, en 2005, la progression annuelle du SMB aurait été nettement plus élevée pour les ouvriers (+ 3,0 %) et les employés (+ 2,9 %) que pour les professions intermédiaires (+ 2,4 %) et les cadres (+ 2,3 %). Ces écarts s'expliquent principalement par les fortes augmentations des minima salariaux qui profitent davantage aux employés et aux ouvriers (*encadré 1*).

De même, les évolutions du SMB par secteur sont inégales compte tenu de leurs différences de structure socioprofessionnelle : en 2005, le SMB aurait crû de + 3,6 % en moyenne annuelle dans le secteur de la construction, contre + 2,7 % dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire. En tenant compte de l'ensemble de la rémunération et des évolutions de structure de l'emploi, le salaire moyen par tête (SMPT) du secteur concurrentiel non agricole aurait augmenté en euros courants de 2,9 % en moyenne sur l'année 2005 (*encadré 2*).

3. Chômage au sens du Bureau international du travail en moyenne annuelle

	2002	2003	2004	2005
Nombre de chômeurs BIT (milliers)	2 396	2 682	2 734	2 717
Hommes	1 149	1 300	1 330	1 328
Femmes	1 247	1 383	1 404	1 389
Taux de chômage BIT (en %)	8,8	9,8	9,9	9,8
Moins de 25 ans	19,1	21,5	22,7	22,8
25 à 49 ans	8,2	9,0	9,1	9,1
50 ans ou plus	6,5	7,2	7,1	6,7
Hommes	7,8	8,8	9,0	9,0
Moins de 25 ans	18,2	20,5	21,6	21,4
25 à 49 ans	6,8	7,7	7,9	8,0
50 ans ou plus	6,1	6,8	6,6	6,5
Femmes	10,1	11,0	11,0	10,8
Moins de 25 ans	20,2	22,9	24,2	24,6
25 à 49 ans	9,7	10,4	10,5	10,4
50 ans ou plus	7,0	7,8	7,6	7,0

Source : enquête Emploi, Insee.

Le salaire moyen de base dynamisé en 2005 par la poursuite de la convergence des salaires minimaux et par l'embellie du marché du travail au deuxième semestre

Via un effet de diffusion sur les bas salaires, les fortes revalorisations des salaires minimaux légaux induites par la loi « Fillon »² (*encadré 1*) de juillet 2003 à juillet 2005 ont eu un effet positif sur l'évolution des salaires. En effet, le processus de convergence des minima légaux a conduit à une revalorisation du Smic horaire de 5,3 % en juillet 2003, de 5,8 % en juillet 2004 et de 5,5 % en juillet 2005. Compte tenu des moindres revalorisations des garanties mensuelles de rémunération (GMR), l'augmentation moyenne des minima³ a été de 4,0 % en juillet 2003, de 4,8 % en juillet 2004 et de 4,6 % en juillet 2005. L'impact de ces mesures par rapport

1. Le déflateur est ici l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

2. Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

3. Le Smic horaire et les différentes GMR évoluant différemment, une progression moyenne des minima salariaux a été estimée grâce aux enquêtes annuelles sur les bénéficiaires des minima légaux en 2003, 2004 et 2005, réalisées à partir des enquêtes Acemo.

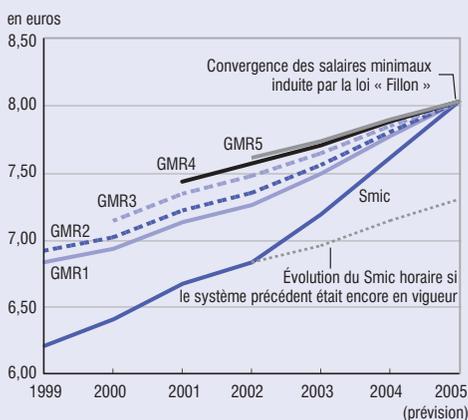
Encadré 1

Le processus de convergence des salaires minimaux induit par la loi « Fillon »

Du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2005, suite au passage aux « 35 heures »¹, sept niveaux de salaires mensuels minimaux ont coexisté : cinq garanties mensuelles de rémunération (GMR) différenciées selon la date de passage aux 35 heures, un Smic pour les salariés embauchés aux 35 heures après la mise en place de la réduction du temps de travail et enfin un Smic pour les salariés ayant conservé le régime des « 39 heures ». Afin d'assurer la convergence des minima salariaux horaires, un système de revalorisation transitoire a été introduit par la loi « Fillon ». Au 1^{er} juillet 2005, à l'issue du processus d'harmonisation, l'unique minimum salarial horaire brut de référence valait 8,03 euros. À la même date, si le système précédent² avait encore été en vigueur et en l'absence de coup de pouce, la valeur du Smic horaire aurait été d'environ 7,3 euros (figure 1). Au total, sur la période de convergence, les minima légaux ont progressé de 14 % en moyenne contre 7 % si l'ancien dispositif était toujours en place. Cette hausse s'est traduite par une augmentation de 1,4 point du salaire mensuel de base (SMB), via un effet de diffusion au niveau des bas salaires. Les ouvriers et les employés en ont été les principaux bénéficiaires avec respectivement 1,9 et 1,5 point supplémentaire d'évolution salariale alors que les professions intermédiaires ont enregistré un gain de 0,7 point (figure 2).

Afin de compenser la hausse du coût du travail induite par le processus de convergence, une modification des allègements salariaux a été instaurée. Initialement différents, les dispositifs d'exonération pour les entreprises passées aux 35 heures et restées aux 39 heures coïncident depuis le 1^{er} juillet 2005 : l'ensemble des entreprises bénéficie d'allègements de cotisations patronales pour les salariés jusqu'à 1,6 Smic et dans la limite de 26 % du salaire brut.

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



Sources : législation sociale ; Insee.

2. Effets de la convergence des salaires minimaux sur l'évolution des salaires en glissement annuel

en point

	Juillet 2003		Juillet 2004		Juillet 2005		Total	
Ouvriers	0,5	(0,2)	0,6	(0,3)	0,6	(0,3)	1,9	(0,9)
Employés	0,4	(0,2)	0,5	(0,3)	0,5	(0,2)	1,5	(0,7)
Emplois intermédiaires	0,2	(0,1)	0,2	(0,1)	0,2	(0,1)	0,7	(0,3)
Cadres	n.s.	(n.s.)	n.s.	(n.s.)	n.s.	(n.s.)	n.s.	(0,0)
Ensemble	0,4	(0,2)	0,5	(0,3)	0,5	(0,2)	1,4	(0,7)

Note : entre parenthèses, impact des revalorisations des salaires minimaux si l'ancien dispositif de revalorisation était encore en vigueur.

Source : Insee.

1. Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dite loi « Aubry II ».

2. Avant la loi « Fillon », les revalorisations des salaires minimaux correspondaient à l'évolution de mai à mai de l'indice des prix hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, à laquelle s'ajoutait la moitié de l'évolution du salaire de base ouvrier en euros constants (horaire pour le Smic, mensuel pour les GMR) de mars à mars.

Les sources conjoncturelles sur les salaires du privé

Le salaire mensuel de base (SMB)

L'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) est réalisée par la Dares auprès des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles. Elle fournit des informations conjoncturelles sur les effectifs des entités sondées, les durées hebdomadaires collectives du travail et les salaires mensuels de base par poste représentatif de catégories de salariés.

Son exploitation permet de calculer le salaire mensuel de base (SMB) depuis 1985. La variation de cet indice reflète l'évolution du salaire à structure de qualification constante (hors primes et heures supplémentaires) pour les salariés du champ de l'enquête. Il correspond précisément au champ des négociations collectives par branche sur les salaires et permet de mesurer l'évolution de la rémunération des postes de travail toutes choses égales par ailleurs.

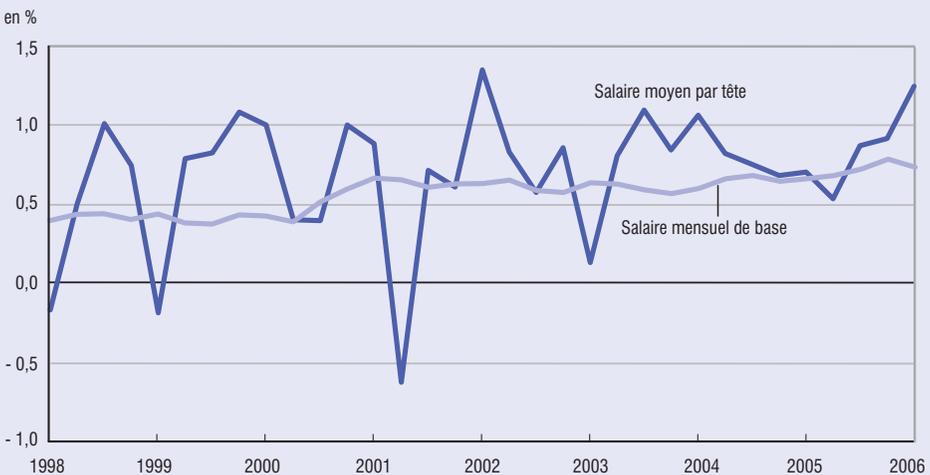
Le SMB est le principal indicateur salarial non corrigé des variations saisonnières publié par la Dares [2]. Actuellement, le modèle de prévision du SMB utilisé par l'Insee repose sur une relation de Phillips traditionnelle. Elle relie notamment le taux de croissance des salaires à celui des prix et au taux de chômage, ce dernier étant un indicateur des tensions sur le marché du travail [4].

Le salaire moyen par tête (SMPT)

Le salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte les primes, les heures supplémentaires et la totalité des effets de structure qui ne sont pas intégrés dans le SMB.

Depuis la publication des résultats détaillés du premier trimestre de l'année 2004, les comptes nationaux ont modifié leur méthode d'évaluation du SMPT corrigé des variations saisonnières. Ils s'appuient désormais sur l'indicateur trimestriel d'assiette salariale élaboré par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) à partir des bordereaux remplis par les entreprises dans le cadre du paiement des cotisations sociales du régime général. Comme le champ et les définitions de l'Acos ne correspondent pas exactement à ceux de la Comptabilité nationale, cet indicateur est étalonné et calé sur l'agrégat adéquat. La masse salariale obtenue est ensuite divisée par l'emploi salarié en effectifs physiques pour obtenir le SMPT qui intègre primes, heures supplémentaires et effets de structure (effets entrées-sorties, structure des qualifications, structure des travailleurs à temps partiel). Cet indicateur est donc davantage un concept de revenu qu'un concept de rémunération du travail comme c'est le cas pour le SMB (figure).

Évolution trimestrielle* du SMPT et du SMB



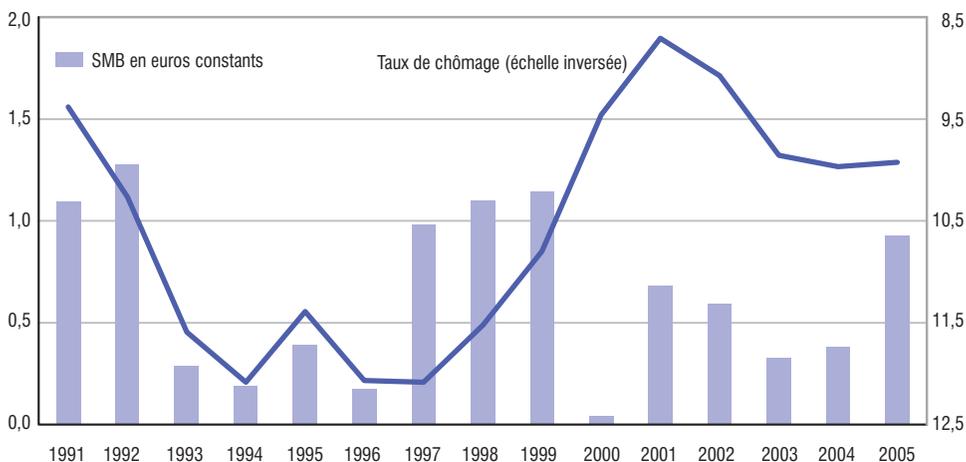
*Données CVS.

Sources : enquête Acemo Dares, Insee.

à l'ancien système est estimé à environ 0,2 point de hausse du salaire moyen par an en 2003, 2004 et 2005.

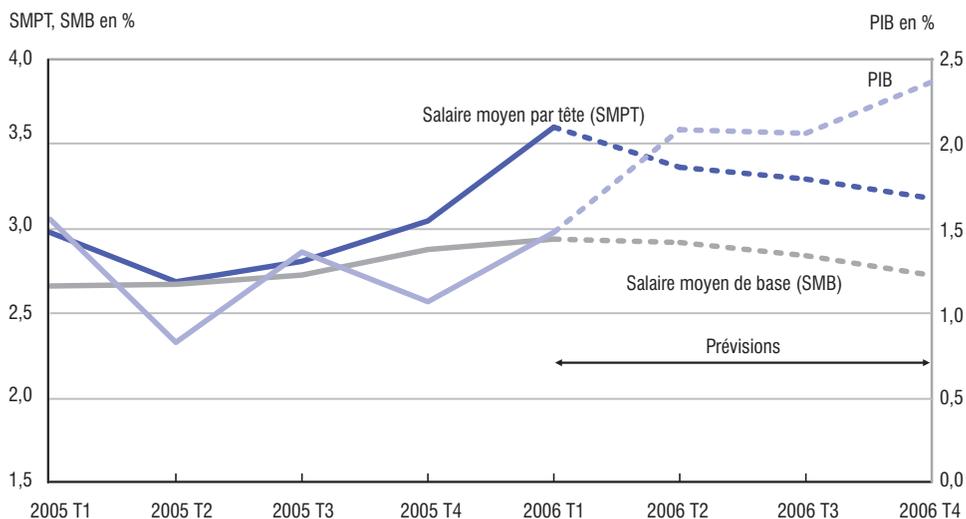
En 2005, s'ajoute à cet effet de salaire minimal l'amélioration du marché du travail au second semestre : les créations d'emploi plus nombreuses auraient engendré un climat plus favorable aux salariés lors des négociations salariales (*figure 4*).

4. Évolution annuelle moyenne du salaire mensuel de base et du taux de chômage



Source : Insee.

5. Évolution en glissement annuel* du SMPT, du SMB et du PIB



* Données CVS.

Champ : pour le SMPT et le SMB : secteur concurrentiel non agricole ; pour le PIB : ensemble des secteurs.

Source : Insee.

La progression du salaire moyen par tête en 2005 aurait été confortée par l'activité économique plus dynamique du second semestre

La croissance économique plus robuste du second semestre 2005 a pu favoriser l'octroi de primes et a également pu doper le recours aux heures supplémentaires (*figure 5*). Par ailleurs l'embellie de l'activité aurait été susceptible de diminuer le recours au temps partiel : les entreprises privilégiant des emplois à temps plein, le salaire moyen par tête aurait ainsi augmenté via cet effet de structure [6] [7].

Des mesures générales conséquentes dans la Fonction publique en 2005

Après une année 2004 pauvre en mesures générales (+ 0,5 %), l'année 2005 a été marquée par des revalorisations plus fortes du point Fonction publique : + 1,8 % en niveau et + 0,9 % en moyenne annuelle. À ces mesures, s'en ajoutent d'autres plus ciblées : la grille des catégories C a été modifiée le 1^{er} octobre 2005 (fusion des échelles E2 et E3). Enfin, une prime exceptionnelle de 1,2 % du traitement indiciaire brut a été attribuée le 1^{er} juillet 2005 aux agents occupant le dernier échelon de leur grade depuis 3 ans. ■

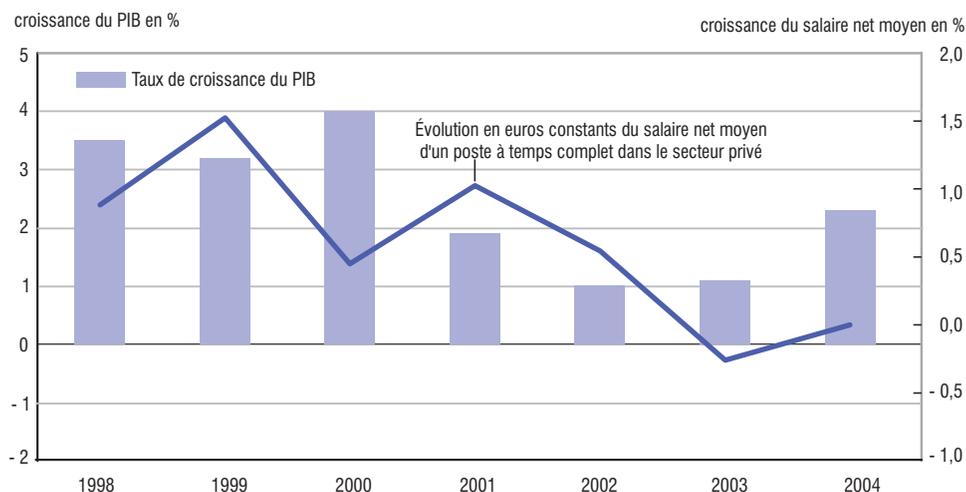
Bibliographie

- [1] Insee (2005-2006), *Notes de conjoncture*.
- [2] Dares (2005), « Activités et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 3^e trimestre 2005 - Résultats définitifs », *Premières informations* n° 52.1, décembre, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.
- [3] Dares (2006), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles de rémunération au 1^{er} juillet 2005 », *Premières informations* n° 09-2, mars, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.
- [4] Desplatz R., Jamet S., Passeron V., Romans F. (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et statistique* n° 367, Insee.
- [5] Insee (2004), « Salaires de base dans le secteur privé et dans la fonction publique d'État - troisième trimestre 2005 », *Informations Rapides* n° 14, janvier.
- [6] Dares (2003), « Durée annuelle du travail et outils de flexibilité du temps de travail en 2001 », *Premières informations* n° 33-1, août, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.
- [7] Dares (2005), « Forte baisse du recours au chômage partiel en 2004 », *Premières informations*, n° 50-2, décembre, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Les grandes évolutions structurelles des salaires

Au cours de la période 1998-2001 les salaires du secteur privé ont augmenté de +1,0 % par an, en moyenne et en euros constants. Durant cette période, ils ont profité d'une croissance vive du PIB, mais cet effet a été atténué par la modération salariale qui a accompagné la mise en œuvre des 35 heures (*figure 1*). Puis, entre 2001 et 2003, cette croissance s'est réduite du fait du retournement de l'activité et de la reprise du chômage amorcée en 2001 : en effet, un taux de chômage élevé et orienté à la hausse est défavorable aux salariés lors des négociations de revalorisations salariales. Mais si, en 2003, le salaire moyen des emplois à temps complet a baissé de 0,3 % en euros constants, une activité plus soutenue en 2004 a conduit à une stabilisation du salaire en euros constants d'un temps complet. En 2005, le chômage est reparti à la baisse, ce qui a pu engendrer pour les salariés une évolution positive de leurs salaires en euros constants.

1. Taux de croissance annuel du PIB (en volume) et du salaire annuel net moyen des salariés à temps complet du secteur privé



Source : DADS, Insee.

Le Smic en croissance continue sur la période

Le Smic, quant à lui, augmente sur toute la période 1998-2005, et plus vite que le salaire moyen (écart de 1,4 point par an en moyenne). L'écart est particulièrement marqué en fin de période du fait du système de revalorisation des salaires minimaux prévu par la loi « Fillon ». Ce dispositif, entré en vigueur en juillet 2003, a remplacé celui mis en place lors du passage aux 35 heures, qui avait créé les garanties mensuelles de rémunération (GMR) s'appliquant aux salariés rémunérés au niveau du Smic lors de leur passage aux 35 heures. Le dispositif a visé à faire converger progressivement les salaires horaires assurés par le Smic et les GMR au 1^{er} juillet 2005 en maintenant le pouvoir d'achat de la garantie mensuelle la plus élevée. De ce fait, les revalorisations qui en découlent sont supérieures aux augmentations du salaire

moyen. Ainsi, du 1^{er} juillet 2002 au 1^{er} juillet 2005, le Smic horaire a été revalorisé, en moyenne annuelle de 5,4 %, les différentes GMR connaissant des évolutions moindres. Les principaux secteurs concernés par le poids de salariés rémunérés au Smic sont les services aux particuliers, le commerce et les industries agroalimentaires. Ces mesures ont aussi dopé le salaire moyen des ouvriers et des employés.

Développement du temps partiel¹

Les salariés à temps non complet représentent 14 % du volume horaire de travail du secteur privé, et 23 % des postes. Ce temps partiel est plus fréquent chez les employés où il représente 25 % du volume de travail contre 11 % pour les professions intermédiaires, 10 % chez les ouvriers et seulement 8 % pour les cadres. Au total, presque la moitié (47 %) du volume de travail à temps partiel est effectué par des employés, alors que leur poids n'est que de 22 % parmi les salariés à temps complet.

Le temps partiel a aussi une dimension sexuée marquée puisque les femmes, qui pèsent pour un tiers dans le volume de travail à temps complet, représentent les deux tiers de celui à temps non complet. D'un point de vue sectoriel, il est nettement plus présent dans le commerce et les services (16 à 17 % du volume de travail) que dans le secteur secondaire (5 % dans la construction, 8 % dans l'industrie).

En 2004, le salaire horaire net d'un temps non complet se monte à 9,99 euros contre 12,11 euros pour un temps complet, soit un différentiel de 21 % (figure 2). Ce différentiel tient pour une bonne part au poids des emplois faiblement qualifiés dans l'emploi à temps partiel. Il est nettement plus faible au sein d'un niveau de qualification donné : 10 % pour les cadres et les employés, 7 % pour les ouvriers et seulement 3 % pour les professions intermédiaires. Il se réduit encore un peu quand on prend en compte la dimension sexuée.

En 6 ans, le poids du temps partiel dans le volume de travail du secteur privé s'est accru d'un point. Cette progression s'observe chez les cadres, chez les professions intermédiaires et

2. Salaire horaire net moyen et structure du volume horaire de travail selon la CS et la condition d'emploi

	Structure du volume de travail en 1998	Structure du volume de travail en 2004	Salaire horaire net moyen	
			Évolution annuelle en euros constant de 1998 à 2004 (%)	Niveau 2004 (euros)
Ensemble secteur privé	100	100		
dont temps complet	87	86	1,6	12,11
dont temps non complet	13	14	2,1	9,99
Cadres	100	100		
dont temps complet	94	92	1,5	23,45
dont temps non complet	6	8	1,6	21,23
Professions intermédiaires	100	100		
dont temps complet	91	89	0,9	12,26
dont temps non complet	9	11	1,4	11,93
Employés	100	100		
dont temps complet	78	75	1,0	8,61
dont temps non complet	22	25	1,7	7,78
Ouvriers	100	100		
dont temps complet	88	90	1,7	8,93
dont temps non complet	12	10	2,6	8,32

Source : DADS (exploitation au 1/25 en 1998, au 1/12 en 2004), Insee.

1. Dans les DADS, le temps partiel est défini, par opposition au temps complet, comme temps non complet.

surtout chez les employés. C'est l'inverse pour l'emploi ouvrier. De ce fait, la part de salariés à temps partiel recule chez les hommes et s'accroît chez les femmes.

De 1998 à 2004, le salaire horaire des temps non complets s'accroît de 2,1 % par an en euros constants, contre 1,6 % pour celui des temps complets.

La croissance est encore plus marquée pour les ouvriers (+ 2,6 %) qui ont profité du dynamisme du Smic et d'un effet de changement de structure de qualification, car si globalement le volume de travail ouvrier en temps non complet est stable de 1998 à 2004, cela résulte d'une hausse de 10 % de celui des ouvriers qualifiés compensée par une baisse de 10 % de celui des non-qualifiés.

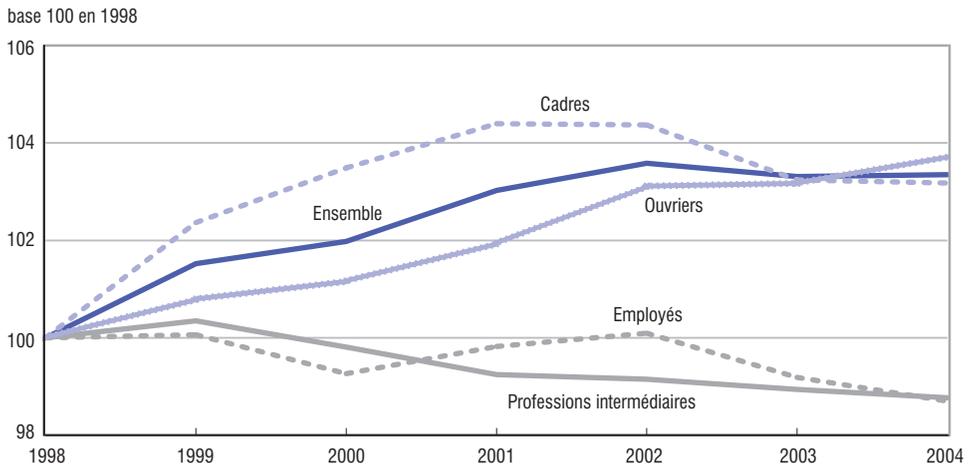
Les analyses présentées dans la suite de ce chapitre portent principalement sur les salaires offerts pour des postes de travail à temps complet toute l'année. L'analyse peut être enrichie en étudiant le revenu salarial des personnes, qui tient compte de la durée des emplois, des taux de temps partiel et de la pluriactivité (*encadré*).

Des évolutions plus favorables pour les cadres et les ouvriers

Pour chaque catégorie socioprofessionnelle étudiée ici, c'est l'évolution du salaire moyen à temps complet de la catégorie qui est analysée. Ce n'est pas celle des individus appartenant à cette catégorie en 1998, et qui six ans plus tard sont encore dans la même catégorie, ont obtenu une promotion (un ouvrier qui devient profession intermédiaire par exemple) ou sont sortis du salariat (non-salarié, chômeur ou inactif). En particulier, si on se limitait à ceux qui sont restés continûment salariés, les évolutions seraient plus fortes.

Entre 1998 et 2004, seuls les ouvriers et les cadres bénéficient de gains salariaux en euros constants (+ 0,6 % en moyenne par an pour les premiers et de + 0,5 % pour les seconds). Pour les employés comme pour les professions intermédiaires, le salaire moyen recule de 0,2 % l'an (*figure 3*). Durant cette période, la conjoncture économique a subi des fluctuations qui ont affecté différemment ces catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité qui les emploient. Les ouvriers ont mieux traversé cette période que les autres catégories sociales en termes de salaires mais pas en termes d'emploi. Leurs effectifs augmentent en début de période et

3. Évolution en euros constants du salaire net annuel net moyen par CS



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

Du salaire par poste au salaire perçu dans l'année

Mieux relier les salaires aux situations d'emploi

Les salaires annuels moyens présentés dans ce chapitre sont les salaires offerts pour des postes à temps complet pendant une année entière. Mais les revenus salariaux effectivement perçus par les salariés peuvent être moins élevés (si, par exemple, ils n'ont travaillé qu'une partie de l'année, ou bien ont travaillé à temps partiel), ou plus élevés (dans le cas, par exemple, où ils quittent en cours d'année leur établissement ou leur entreprise pour aller occuper un nouveau poste mieux rémunéré).

Les revenus salariaux effectivement perçus dans l'année sont donc étroitement liés aux situations d'emploi : ils dépendent notamment de la durée des emplois, des taux de temps partiel, de la pluriactivité. Ces revenus salariaux n'intègrent toutefois pas l'ensemble des revenus d'activité, puisqu'ils ne prennent pas en compte les périodes en emploi non salarié. Ils n'intègrent pas non plus les revenus indirectement liés à l'activité et provenant de mécanismes redistributifs (comme la prime pour l'emploi) ou assurantielles (comme les allocations de chômage).

Les données

L'étude des revenus salariaux suppose idéalement de disposer d'une source de données commune à l'ensemble des salariés, et qui fournisse des informations détaillées sur la totalité de leurs périodes d'emploi. Les données d'origine administrative semblent ainsi les plus à même de contenir des informations sur les différents postes occupés par les salariés au cours d'une même année.

Les salaires dans le secteur privé et dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale sont connus grâce aux déclarations annuelles de données sociales (DADS) remplies par les employeurs. Les salaires dans la fonction publique d'État sont, quant à eux, étudiés dans les fichiers de paie des agents de l'État, également traités par l'Insee. Calculer les revenus salariaux suppose de rapprocher ces deux fichiers et d'en déduire pour chaque salarié la somme des rémunérations apportées par les différents emplois occupés au cours d'une même année.

Le revenu salarial calculé est ainsi la somme des salaires nets de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée)

et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). On ne conserve dans le champ de l'analyse que les salariés (hors apprentis et stagiaires) qui ont perçu un revenu salarial annuel supérieur à 300 euros : il s'agit là du 1^{er} centile de revenu salarial calculé dans l'enquête sur les revenus fiscaux (ERF) de l'Insee (cette enquête contient les revenus salariaux, mais pas d'informations détaillées sur les différents emplois occupés).

En cas d'emplois multiples une année donnée, les caractéristiques du salarié (catégorie socioprofessionnelle, condition d'emploi, secteur d'activité) sont celles du poste ayant procuré le salaire le plus élevé cette année-là.

La décomposition du revenu salarial

On dispose par ailleurs dans les DADS du nombre d'heures rémunérées dans l'année. Il est donc possible de réaliser, sur le seul champ des DADS, c'est-à-dire le secteur privé et les fonctions publiques hospitalière et territoriale¹, une décomposition du salaire perçu en trois éléments distincts. Pour chaque salarié, le revenu salarial est ainsi le produit :

- d'une durée cumulée d'emploi dans l'année (exprimée en semaines) ;
- d'un nombre d'heures rémunérées par semaine travaillée ;
- et d'un salaire horaire.

Les moyennes de ces trois composantes sont alors calculées par strate (même si la résultante moyenne n'est pas le produit des composantes moyennes, puisqu'en toute rigueur la décomposition précédente n'est vérifiée qu'au niveau de chaque salarié et non pas en moyenne).

Le revenu salarial net moyen : environ 17 000 euros par an en 2004

Calculé sur le champ de l'ensemble des salariés, secteur privé et secteur public confondus, le revenu salarial vaut environ 17 000 euros en 2004. Celui des femmes est inférieur de 26 % à celui des hommes (*figure 1*). Sur l'ensemble de la période 1996-2004, le salaire perçu moyen a augmenté de manière assez modérée en termes réels : + 3,1 %, soit + 0,4 % en rythme annuel.

La décomposition du salaire perçu, hors fonction publique d'État, fait apparaître des différences sensibles selon les catégories de salariés (*figure 2*). Le plus souvent, les catégories qui perçoivent les plus

1. Il s'agit d'un champ plus large que celui sur lequel sont établies les données présentées par ailleurs dans le chapitre, qui n'inclut pas les fonctions publiques hospitalière et territoriale.

importants revenus salariaux sont celles qui cumulent un nombre élevé de semaines travaillées dans l'année, d'heures hebdomadaires rémunérées et un taux de salaire horaire également élevé. Il en va ainsi, par exemple, des cadres par rapport aux ouvriers ou aux employés, des salariés les plus âgés par rapport aux plus jeunes, ou bien des salariés à temps complet par rapport à ceux à temps non complet. De même, les salariés des activités financières (et, dans une moindre mesure, ceux de l'industrie) ont tendance à figurer en tête du palmarès pour les trois composantes du revenu salarial. À l'opposé ceux dont l'emploi principal relève des services aux entreprises ou aux particuliers voient leur revenu salarial grevé par des durées d'emploi relativement faibles et une probabilité plus importante de travailler à temps partiel.

1. Revenu salarial de l'ensemble des salariés en 1996 et 2004

	Niveau en euros courants		Évolution 1996/2004 (en %)	
	1996	2004	En euros courants	En euros constants
Ensemble	14 649	16 989	16,0	3,1
Hommes	16 686	19 351	16,0	3,1
Femmes	12 204	14 318	17,3	4,3

Champ : tous salariés, France entière.

Source : DADS et fichiers de paie des agents de l'État, fichiers au 1/25 en 1996 et au 1/12 en 2004, Insee.

Au cours de la période 1996-2004, marquée par le passage aux « 35 heures », les salaires horaires ont été dynamiques : + 12,2 % en termes réels sur la période, soit + 1,5 % en rythme annuel. Dans le même temps, les revenus salariaux ont augmenté à un rythme moindre. La réduction du temps de travail a bien sûr fait diminuer le nombre d'heures rémunérées par semaine ; mais dans le même temps, le nombre moyen de semaines travaillées a également décru, de 2,5 %, entre 1996 et 2004 (figure 3). Ainsi, en moyenne, les salariés de 2004 travaillent 1,3 semaine de moins que ceux de 1996. Cette diminution des durées d'emploi a concerné plus spécialement les employés, les ouvriers, les salariés à temps non complet, ceux travaillant dans les services aux entreprises et aux particuliers. À l'inverse, dans les activités immobilières, financières ou encore les transports ou l'industrie, les durées moyennes d'emploi sont restées relativement stables. Les activités immobilières et financières sont les secteurs où le revenu salarial moyen a le plus augmenté, grâce à des salaires horaires particulièrement dynamiques (notamment dans la finance) mais aussi à des durées moyennes d'emploi qui sont restées stables ou ont même légèrement augmenté (dans l'immobilier).

Il s'agit là d'évolutions moyennes qui prennent en compte l'ensemble de la population salariée, soit en 1996, soit en 2004. Ces évolutions ne préjugent pas des trajectoires individuelles des salariés de 1996 qui sont restés salariés en 2004. En effet,

2. Revenu salarial net moyen et sa décomposition en 2004 (tous salariés hors fonction publique d'État)

	Revenu salarial (en euros)	Semaines travaillées	Heures par semaine	Salaire horaire (en euros)
Ensemble	16 257	43,0	31,9	11,38
Hommes	18 724	43,5	33,5	12,43
Femmes	13 337	42,4	30,0	10,13
Moins de 30 ans	9 248	34,2	31,0	8,54
De 30 à 45 ans	17 512	45,8	32,6	11,54
45 ans et plus	20 662	47,0	32,0	13,55
Cadres (y compris chefs d'entreprise salariés)	36 308	46,9	33,4	22,93
Professions intermédiaires	18 386	45,5	32,5	12,60
Employés	10 878	41,0	30,4	8,48
Ouvriers	12 050	41,7	32,5	8,73
Temps complet	18 937	44,4	35,6	11,70
Temps non complet	7 886	38,5	20,3	10,38
Industrie	19 368	46,8	33,9	12,08
Construction	16 076	45,0	32,7	10,96
Commerce	14 723	42,6	32,4	10,48
Transports	18 138	46,3	35,1	11,09
Activités financières	26 346	46,6	33,6	15,79
Immobilier	16 440	43,7	31,5	11,33
Services aux entreprises et aux particuliers	14 715	38,5	30,9	11,24
Éducation, santé, action sociale, administration	14 679	43,9	29,9	11,09

Champ : ensemble des salariés hors fonction publique d'État.

Source : DADS, fichiers au 1/12, Insee.

dans l'intervalle, ces salariés ont pu changer de catégorie socioprofessionnelle, de secteur d'activité, de condition d'emploi... Par exemple, en se restreignant aux salariés âgés de 25 à 45 ans en 1996 et toujours salariés en 2004, plus de 23 % des employés de 1996 sont devenus professions intermédiaires ou cadres

en 2004 ; 22 % des titulaires de professions intermédiaires sont passés cadres (figure 4). Ces mêmes salariés ont pour la plupart progressé dans l'échelle des revenus salariaux : par exemple, 73 % des salariés qui étaient dans le 1^{er} quintile en 1996 (c'est-à-dire parmi les 20 % les moins rémunérés) n'y sont plus en 2004 (figure 5).

3. Évolution du revenu salarial moyen et de ses composantes entre 1996 et 2004 (tous salariés hors fonction publique d'État)

	Revenu salarial	Semaines travaillées	Heures par semaine	Salaire horaire
Ensemble	4,1	- 2,5	- 8,8	12,2
Hommes	3,8	- 1,8	- 9,3	11,7
Femmes	6,1	- 3,4	- 7,6	14,0
Moins de 30 ans	8,8	- 3,6	- 7,4	17,0
De 30 à 45 ans	3,3	- 2,7	- 9,3	12,1
45 ans et plus	1,1	- 1,6	- 8,5	7,3
Cadres (y compris chefs d'entreprise salariés)	9,5	- 0,6	- 8,6	13,0
Professions intermédiaires	0,4	- 1,4	- 8,6	9,6
Employés	- 1,6	- 3,7	- 8,6	9,3
Ouvriers	2,1	- 3,3	- 8,7	12,0
Temps complet	4,1	- 2,2	- 9,4	14,2
Temps non complet	- 2,2	- 4,5	- 8,3	5,6
Industrie	7,5	- 0,2	- 9,6	16,4
Construction	4,0	- 0,6	- 10,6	11,2
Commerce	2,7	- 1,7	- 9,0	14,6
Transports	5,2	0,0	- 10,3	11,8
Activités financières	10,6	- 0,1	- 11,7	18,7
Immobilier	9,7	0,6	- 9,0	16,2
Services aux entreprises et aux particuliers	8,2	- 2,4	- 7,9	11,7
Éducation, santé, action sociale, administration	3,0	- 4,2	- 6,1	10,9

Champ : ensemble des salariés hors fonction publique d'État.

Source : DADS, fichiers au 1/12, Insee.

4. Le devenir en 2004 des salariés de 25 à 45 ans en 1996, selon leur catégorie socioprofessionnelle de 1996

Catégorie en 1996	Catégorie socioprofessionnelle en 2004				Total
	Ouvriers	Employés	Prof. interm.	Cadres *	
Ouvriers	76,4	10,0	11,4	2,2	100,0
Employés	8,0	68,5	18,8	4,6	100,0
Professions intermédiaires	5,3	9,5	63,4	21,8	100,0
Cadres*	2,6	3,3	10,5	83,6	100,0

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés âgés de 25 à 45 ans en 1996, et toujours salariés en 2004.

Lecture : parmi les ouvriers âgés de 25 à 45 ans en 1996 et toujours salariés en 2004, 76,4 % sont restés ouvriers en 2004, 10,0 % sont devenus employés.

Source : DADS et fichiers de paie des agents de l'État, fichiers au 1/25, Insee.

5. Le devenir en 2004 des salariés de 25 à 45 ans en 1996, selon leur place dans la distribution des revenus salariaux en 1996

Quintile en 1996	Quintile de revenu salarial en 2004					Total
	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	
1 ^{er} quintile	27,3	32,2	21,7	11,7	7,1	100,0
2 ^e quintile	12,8	34,1	33,5	13,5	6,0	100,0
3 ^e quintile	5,1	10,9	42,0	34,4	7,5	100,0
4 ^e quintile	2,6	4,2	8,4	52,8	32,0	100,0
5 ^e quintile	1,9	2,1	2,1	7,1	86,7	100,0

Champ : salariés âgés de 25 à 45 ans en 1996, et toujours salariés en 2004.

Lecture : parmi les salariés âgés de 25 à 45 ans en 1996, situés dans le 1^{er} quintile de revenu salarial en 1996 et toujours salariés en 2004, 27,3 % sont restés dans le 1^{er} quintile en 2004, 32,2 % sont passés dans le 2^e quintile.

Source : DADS et fichiers de paie des agents de l'État, fichiers au 1/25, Insee.

baissent ensuite, le mouvement de repli étant particulièrement marqué dans l'industrie, spécialement pour les ouvriers non qualifiés. La croissance de leur salaire moyen s'explique d'abord par les revalorisations du Smic qui sont intervenues tout au long de la période. De plus, en début de période, du fait du dynamisme du marché du travail, les entreprises de l'industrie et de la construction ont déclaré rencontrer plus de difficultés pour recruter des ouvriers, ce qui a pu bénéficier à ces derniers en termes de salaires. Dans la période de ralentissement qui a suivi, leurs effectifs se réduisent au détriment des derniers embauchés et des moins qualifiés, ce qui induit une augmentation mécanique du salaire moyen.

L'emploi des cadres, lui, est bien orienté tout au long de la période. Leurs salaires qui sont les plus sensibles à la conjoncture, en particulier au travers des primes, ont fortement augmenté en période de haute conjoncture (1998-2001), avec un taux de croissance de 1,4 % par an, nettement supérieur à celui des autres catégories socioprofessionnelles ; mais quand la conjoncture s'est dégradée, leurs salaires se sont repliés (-0,4 % par an de 2001 à 2004, soit le même rythme que celui des employés).

À l'opposé, les professions intermédiaires et les employés voient leurs salaires moyens se tasser tout au long de la période (-0,2 % par an) en raison de plusieurs facteurs structurels. Dans la première catégorie, le poids des techniciens de l'industrie se réduit sur la période au profit de leurs homologues du tertiaire dont le salaire moyen est inférieur de 10 %. De plus, les professions intermédiaires sont la catégorie socioprofessionnelle qui s'est le plus féminisée, puisque la proportion de femmes s'y est accrue de près de 3 points en six ans. Pour les employés, d'autres modifications structurelles sont à l'œuvre. Les employés du commerce, dont le poids dans la catégorie augmente, sont structurellement moins rémunérés que les autres employés (-11 %). À cela, s'ajoutent, pour les professions intermédiaires comme pour les employés, des évolutions du salaire moyen peu favorables dans plusieurs secteurs du commerce et des services.

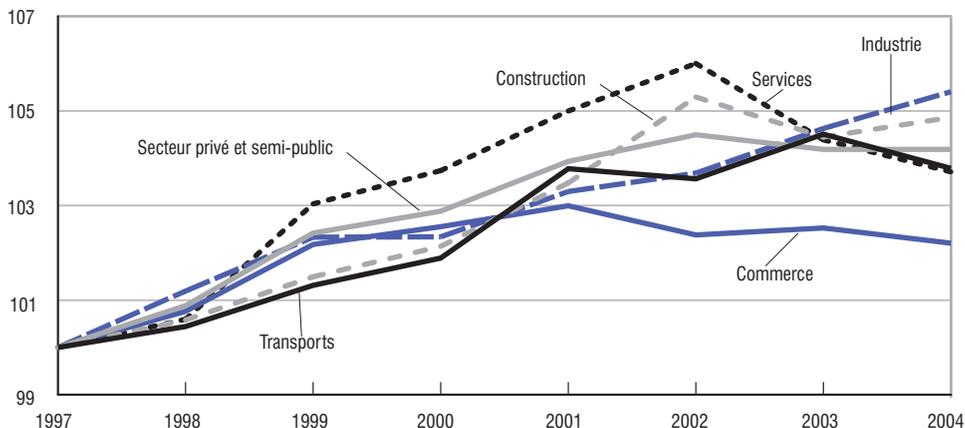
Croissance du salaire moyen plus favorable dans l'industrie et les activités financières

Entre 1998 et 2004, l'évolution du salaire moyen varie quelque peu par grand secteur. Elle est proche de la moyenne dans les transports et les services marchands (+0,5 % par an en euros constants) (*figure 4*). Elle est plus faible dans le commerce (+0,2 %) et plus forte dans l'industrie et la construction (+0,7 %). Mais à un niveau plus fin, l'hétérogénéité s'accroît. Le salaire moyen augmente fortement dans les activités immobilières et financières (de respectivement +1,9 % et +1,2 % par an, en moyenne et en euros constants), ou la pharmacie (+1 %) mais aussi dans l'automobile (+1,5 %), l'habillement (+1,6 %) ou le textile (+1,1 %). À l'opposé il ne croît que très modérément dans le commerce de détail et les services aux particuliers (+0,1 %). Cette évolution du salaire moyen dépend en partie de l'évolution de l'emploi sectoriel et des modifications structurelles qui l'accompagnent. Ainsi, le salaire moyen augmente significativement dans certains secteurs industriels qui ont très fortement réduit leurs effectifs (textile-habillement). Or, ces réductions affectent souvent les derniers embauchés, moins bien rémunérés. De plus, elles visent aussi l'emploi le moins qualifié. Dans l'industrie, le poids des cadres et professions intermédiaires s'accroît de plus de 2 points et la part des non-qualifiés dans l'emploi ouvrier recule de 6 points en six ans. À l'opposé, dans certains secteurs très fortement créateurs d'emplois, la hausse du salaire moyen est plus réduite. C'est le cas notamment des services aux particuliers et du commerce de détail où l'emploi a crû au rythme annuel moyen de 2,5 à 3 % sur la période. Dans certains de ces secteurs l'élévation des qualifications est aussi moins marquée. Quelques secteurs combinent croissance de l'emploi

et hausse significative des salaires, ce sont les activités financières et immobilières, le conseil et l'assistance, la santé et l'action sociale ainsi que la construction.

4. Évolution en euros constants du salaire net annuel moyen par secteur d'activité

base 100 en 1997



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

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

Les salaires dans les trois fonctions publiques

La Fonction publique avec ses 5,2 millions d'emplois pèse pour plus de 20 % dans l'emploi total. En son sein, la fonction publique d'État (FPE) en représente plus de la moitié, à côté de la fonction publique territoriale (FPT), un peu moins d'un tiers, et de la fonction publique hospitalière (FPH), un peu moins d'un cinquième. Ces trois sous-populations ont des structures de qualification très différentes. Dans la FPE, les cadres représentent la moitié de la population du fait d'un grand nombre d'enseignants alors qu'à l'opposé, dans la FPT, les ouvriers et employés dominent largement (plus des deux tiers). La FPH se distingue, elle, par une forte proportion de professions intermédiaires (du personnel soignant pour l'essentiel). Aussi, le salaire moyen en 2004 se monte à 25 290 euros dans la FPE contre seulement 18 936 euros dans la FPT, la FPH se situant à un niveau intermédiaire (22 908 euros en 2003).

Sur la période 1998-2004, les salaires ont connu une croissance annuelle moyenne de 0,4 % dans la FPT et de 0,3 % dans la FPE. Dans la FPH, sur la période 1998-2003, le taux correspondant est de 0,5 %.

Léger rattrapage salarial pour les femmes

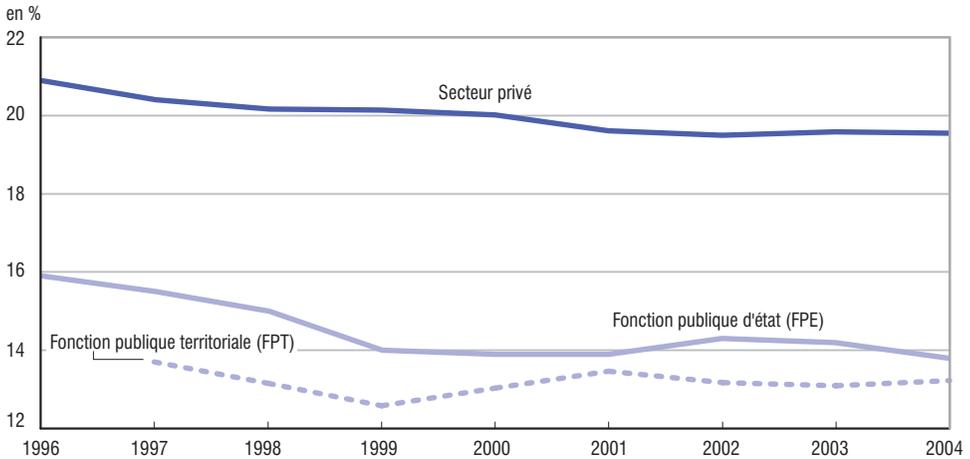
Les comparaisons de salaires portent ici sur les seuls salariés à temps complet. L'impact du temps partiel sur les revenus du travail n'est donc pas pris en compte.

Sur longue période, les écarts de salaires entre hommes et femmes se sont sensiblement réduits. Dans le secteur privé, le salaire des femmes, qui était inférieur de 33 % à celui des hommes en 1951 ne l'est plus que de 20 % en 1998. Mais sur la dernière période, ce

mouvement s'est nettement ralenti. De 1998 à 2004, l'écart n'a ainsi diminué que de 20,0 % à 19,6 % (figure 5).

Dans la Fonction publique le différentiel est plus réduit, 14 % dans la FPE et 15 % dans la FPT. Il continue de se réduire dans la FPE où l'écart de croissance, sur la période 1998-2004, entre salaires moyens masculins et féminins est de 0,3 point par an.

5. Écart salarial entre les hommes et les femmes



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public - Ensemble des agents des services civils de l'Etat, France métropolitaine.

Sources : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001 pour l'ensemble des secteurs, au 1/12 à partir de 2002 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'Etat en 2004 (semi-définitif), Insee.

L'impact de l'âge sur le salaire

Quel que soit le domaine d'emploi, public ou privé, l'âge a un impact important sur les salaires car il est corrélé à l'expérience professionnelle. Ainsi, dans le secteur privé, le salaire moyen des quinquagénaires est supérieur de 65 % à celui des moins de 30 ans, rapport très proche de celui observé dans la fonction publique d'État. Cet effet de carrière s'accroît partout quand on monte dans la hiérarchie salariale. Mais en évolution, c'est au début de la vie active que les gains salariaux sont les plus forts. Ainsi dans le privé, les jeunes de moins de trente ans qui étaient en emploi, à temps complet, en 1999 et en 2004, ont vu leurs salaires moyens s'accroître en euros constants de 3,3 % l'an pour les jeunes ouvriers jusqu'à près de 7 % pour les jeunes cadres, alors que les quinquagénaires qui sont restés en emploi sur la même période ont connu des hausses moyennes beaucoup plus réduites (entre 0,4 et 1,3 % par an selon la catégorie socioprofessionnelle).

Des disparités régionales fortes

Si le salaire moyen France entière est de 22 200 euros en 2004 pour un temps complet du secteur privé, il se décline très différemment d'une région à l'autre. Il est supérieur de 28 % en Île-de-France qui se caractérise par un poids important des cadres (30 % contre 17 % dans l'ensemble de la France). Ensuite viennent les régions Rhône-Alpes, Alsace et

Provence - Alpes - Côte d'Azur. À l'opposé, en Basse-Normandie, Poitou-Charentes et Limousin, les salaires moyens sont inférieurs de 15 % à ceux de la France entière. Cette hiérarchie n'a pas changé en six ans, l'écart entre l'Île-de-France et le reste du pays s'étant même légèrement accru.

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

Encouragées par les pouvoirs publics, les entreprises développent depuis plusieurs années la participation et l'intéressement ; ces deux formes d'épargne salariale, restent inégalement réparties entre les salariés. Ainsi, en 2002, 60 % des salariés ne recevaient ni intéressement ni participation. Parmi les bénéficiaires, les 10 % les mieux lotis se partageaient 40 % des sommes versées au titre de ces dispositifs. Le niveau hiérarchique du salarié, le secteur d'activité et l'ancienneté dans l'entreprise sont les facteurs conditionnant le plus l'accès à ces dispositifs et les montants perçus. La taille de l'entreprise influence plus l'accès que les montants versés.

Comment expliquer les disparités salariales ?

L'éventail des salaires peut s'expliquer à la fois par les caractéristiques des salariés et celles des entreprises qui les emploient. L'enquête sur la structure des salaires en 2002, qui porte sur les entreprises de plus de 10 salariés, fournit des informations sur ces deux aspects.

Le niveau de diplôme peut dépendre de plusieurs facteurs, dont l'origine sociale, et jouer plusieurs rôles : il permet l'accès aux professions les plus rémunératrices, mais garantit aussi le plus souvent un surcroît salarial aux titulaires des plus hauts niveaux de formation, même à catégorie socioprofessionnelle donnée. Les rendements du diplôme, mais aussi de l'expérience professionnelle sont moindres pour les femmes (qui ont pu connaître des interruptions de carrière dues aux maternités) que pour les hommes. À l'inverse, ces derniers bénéficient plus de leur ancienneté dans l'entreprise. Les salaires varient également selon le secteur d'activité et la taille des entreprises : entrent en jeu à ce niveau l'importance de l'utilisation des technologies, mais aussi des différences de politique salariale, et de pouvoir de négociation des salariés.

S'il peut exister des écarts dans l'accès à l'emploi et au statut de cadre, en revanche, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés français dont les deux parents sont nés au Maghreb ou en Europe du Sud ne perçoivent pas des salaires significativement moins importants que leurs collègues dont les deux parents sont nés en France. Les résultats suggèrent ainsi que les éventuelles discriminations porteraient moins sur les salaires que sur l'accès à l'emploi ou aux catégories socioprofessionnelles les plus rémunératrices. Une fois ces barrières franchies, les salariés obtiendraient, à poste et niveau de qualification équivalents, des niveaux de salaires sensiblement égaux, quel que soit le pays de naissance de leurs parents.

Convergences et structures salariales dans l'Union européenne

Alors que l'ouverture des marchés du travail ouvre de nouvelles possibilités pour les salariés européens, le thème de la comparaison des salaires en Europe est au cœur du débat public. Or, d'un pays à l'autre de l'Europe des 25, la situation salariale est très diverse. Ainsi, en 2004, le salaire brut annuel moyen d'un travailleur à temps complet de l'industrie ou des services est au moins cinq fois plus élevé en France qu'en Slovaquie. Plus généralement, le clivage reste

fort entre, d'une part, les pays de l'ex-Europe des 15 et d'autre part, les dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne. Ces derniers se caractérisent globalement par un salaire moyen inférieur à 7 000 euros dans l'industrie et les services, alors qu'il dépasse les 30 000 euros en moyenne pour les pays de l'UE15 et s'élève à 29 600 en France. Cependant, si l'on tient du pouvoir d'achat respectif des salaires, les écarts entre nouveaux pays membres et pays de l'UE15 sont diminués de moitié. Plus encore, lorsqu'on rapporte les coûts salariaux à la valeur ajoutée produite pour obtenir une mesure de la productivité du travail, l'hétérogénéité observée entre pays est encore plus réduite. Enfin, si l'on introduit une dimension temporelle, on constate qu'une dynamique de rattrapage est à l'œuvre. Elle a pu s'observer en Europe du Sud, elle s'ébauche à l'Est.

Mais l'hétérogénéité des salaires s'observe aussi au sein de chaque pays en fonction du niveau de formation, de l'âge, du sexe ou du secteur d'activité. Ainsi, partout en Europe un niveau de formation initial élevé tire le salaire à la hausse, mais dans les pays scandinaves où l'effort de formation continue est important, l'effet du diplôme est moins marqué. Partout également, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes mais cet écart est moindre dans les pays où les femmes participent le plus au marché du travail. ■