
FICHES THÉMATIQUES

1 Salaires dans la fonction publique d'État

En 2005, le **salaires net annuel moyen** des 1,84 million d'agents titulaires et non titulaires des services civils qui travaillent en métropole dans la fonction publique d'État s'élève à 25 525 euros.

Depuis 2002, les effectifs diminuent, mais cette diminution résulte en partie de transferts d'agents de la fonction publique d'État vers les établissements publics. En 2005, les effectifs de la fonction publique d'État sont ainsi revenus à leur niveau de l'année 2000. Durant ces cinq années, le nombre de titulaires a quant à lui augmenté de 2,1 %, passant de 1,54 million en 2000 à 1,57 million en 2005. Leur répartition selon les trois catégories statutaires (A, B ou C) s'est sensiblement modifiée durant cette période. Le nombre de titulaires de catégorie A a augmenté en moyenne de 3,2 % par an. Les effectifs de catégorie B ont diminué de 7 % par an et ceux de catégorie C de 0,4 %. Depuis de nombreuses années, l'effectif de la catégorie B diminue en raison des plans « Jospin-Lang-Bayrou » qui, 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 le transfert de la catégorie B vers la catégorie A. De plus, en 2004, certains agents non titulaires (en particulier les maîtres d'internat et les surveillants d'externat) sont sortis du périmètre de la fonction publique d'État pour intégrer les établissements publics locaux d'éducation. Au total, les agents titulaires de catégorie A représentent aujourd'hui plus de 57 % des titulaires contre 50 % en 2000 et leur salaire moyen est supérieur de 19 % à celui de l'ensemble des agents de l'État (titulaires et non titulaires) contre 26 % en 2000 (figure 1).

En 2005, la répartition par âge des seuls titulaires s'est quelque peu modifiée : par rapport à

2000, la part des titulaires âgés de 40 à 49 ans s'est réduite de 2,8 points au profit des plus de 50 ans mais aussi des 30-40 ans. Ce résultat est lié à la pyramide des âges de cette population et aux recrutements massifs à la fin des années soixante dans la fonction publique d'État, annonçant le futur « papy-boom ». Entre 2000 et 2005, la part des plus de 50 ans parmi les agents de catégories B et C a progressé respectivement de 9 et 5 points, mais a diminué *a contrario*, de 4 points au sein des agents de catégorie A. En 2005, les plus de 60 ans ne représentent que 2,6 % des titulaires (3,3 % pour la seule catégorie A, 2,3 % pour la catégorie B et 1,5 % pour la catégorie C) (figure 2).

L'âge, et à travers lui l'ancienneté, est un autre élément déterminant du salaire. En effet, un titulaire quinquagénaire gagne environ 53 % de plus qu'un agent de moins de 30 ans. La qualification amplifie la différence due à l'âge puisque l'écart est maximal pour le quinquagénaire de catégorie A avec un salaire supérieur de 78 % 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 7 %. Ces différences ne reflètent toutefois pas les écarts de salaires entre le début et la fin de la carrière : en effet, certains agents peuvent bénéficier de promotions qui les font changer de catégorie.

Les disparités de salaire net moyen, mesurées par le rapport inter-décile, ont très peu évolué entre 2000 et 2005, au niveau global comme au sein de chaque catégorie. Le rapport inter-décile des agents de catégorie A est resté quasiment stable autour de 2,2 tandis que pour les agents de catégorie B et C, il a très légèrement progressé passant de 1,57 en 2000 à 1,65 en 2005 pour les B et de 1,77 à 1,85 pour les C (figure 3). (suite page suivante)

Définitions

Salaires 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 plein » au prorata de leur présence. Ainsi, un salarié ayant travaillé durant six mois à temps complet et perçu 8 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 16 000 euros par an. Si ce même agent avait travaillé à mi-temps toujours durant six mois en percevant la même rémunération, il aurait compté pour 0,25 année-travail rémunérée à 32 000 euros par an.

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

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

Salaires dans la fonction publique d'État 1

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

	Effectifs en 2005 (%)	Salaires nets annuels moyens en euros			
		2000	2005	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (%)	
				euros courants	euros constants
Ensemble	100,0	23 375	25 525	1,8	- 0,1
Titulaires	85,4	24 344	26 328	1,6	- 0,3
catégorie A	57,3	29 500	30 342	0,6	- 1,3
catégorie B	13,3	21 714	24 004	2,0	0,1
catégorie C	29,3	17 581	19 525	2,1	0,2

Effectifs évalués en « années-travail à temps plein » au prorata de leur présence.

Lecture : la répartition des catégories A, B et C s'entend parmi les seuls titulaires.

Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2005 (semi-définitif pour 2005).

2. Effectifs et salaires nets annuels moyens par catégorie statutaire et tranche d'âge en 2005

	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	13,1	18 602	11,0	19 965	13,3	20 520	4,9	19 064	9,3	18 620
De 30 à 39 ans	26,6	22 590	26,9	23 145	27,6	25 434	24,6	21 518	26,4	19 155
De 40 à 49 ans	28,4	25 660	29,3	26 059	24,9	31 283	37,3	23 974	34,4	19 699
De 50 à 59 ans	29,3	30 135	30,2	30 618	30,9	36 550	30,9	26 564	28,4	19 966
60 ans ou plus	2,6	38 131	2,6	39 382	3,3	46 126	2,3	27 348	1,5	19 263
Ensemble	100,0	25 525	100,0	26 328	100,0	30 342	100,0	24 004	100,0	19 525

Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État en 2005 (semi-définitif).

3. Distribution des salaires nets annuels par catégorie statutaire en 2005

	Ensemble	Titulaires			
		Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
D1	15 441	16 524	19 776	18 447	14 052
D2	18 094	18 881	21 844	19 603	15 293
D3	19 931	20 509	23 773	20 659	16 492
D4	21 563	22 147	25 542	21 855	17 664
Médiane	23 369	24 012	27 420	23 165	18 849
D6	25 364	25 977	29 641	24 498	20 126
D7	27 688	28 315	32 525	26 003	21 424
D8	30 904	31 701	36 794	27 932	23 086
D9	37 369	38 272	43 829	30 412	25 959
D9/D1	2,42	2,32	2,22	1,65	1,85

Lecture : en 2005, 10 % des agents titulaires ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 16 524 euros. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 24 012 euros.

Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État en 2005 (semi-définitif).

1 Salaires dans la fonction publique d'État

Entre 2004 et 2005, le salaire brut moyen des agents de l'État a augmenté de 1,6 % en euros courants. La part des prélèvements dans le salaire brut s'élève à 16,3 % en 2005 contre 15,7 % en 2004. La hausse des cotisations sociales s'explique par l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2005, du **régime additionnel de retraite des fonctionnaires**. À cela s'ajoute, à la même date, la hausse de l'assiette sur laquelle est calculée la CSG : 97 % du salaire brut contre 95 % auparavant. L'ensemble des cotisations augmente donc plus vite que le salaire brut : + 5,2 % au total dont + 6,5 % pour les cotisations sociales « salariés » et + 3,8 % pour les autres contributions sociales. *In fine*, le salaire net moyen croît de 0,9 % en euros courants. Sur l'ensemble de la période 2000-2005, le salaire moyen des agents de l'État a crû en moyenne annuelle de 1,9 % en brut et de 1,8 % en net alors que l'inflation s'est élevée, sur la période, à + 1,9 % l'an. Ainsi, en euros constants et en moyenne annuelle, la baisse des salaires est de 0,1 % en brut et en net. L'évolution du salaire moyen est sensible aux promotions et avancements des personnes en place, mais aussi aux départs, notamment en retraite, et aux recrutements. Vu le poids des départs en retraite dans les sortants, le salaire moyen de ces derniers est sensiblement supérieur au salaire moyen des entrants. Cet effet d'entrée sortie (GVT négatif) pèse sur l'évolution du salaire moyen.

Le rythme d'évolution de la **rémunération moyenne des personnes en place** deux années de suite (RMPP) continue de ralentir (+ 0,5 % en euros constants entre 2004 et 2005, après + 1,4 % l'année précédente et une croissance annuelle moyenne de + 1,7 % sur la période 2000-2005). Toutes les catégories d'agents voient leur progression baisser d'un point : + 0,5 % en 2005 après + 1,5 % en 2004 pour les agents de catégories A, + 0,7 % après + 1,7 % pour ceux de catégorie B et + 0,1 % après + 1,0 % pour ceux de catégorie C. La croissance annuelle moyenne, sur la période

2000-2005, de la RMPP des agents de catégories A et B est identique. Elle est inférieure de 0,2 point pour les agents de catégorie C.

La variation des éléments du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part, une évolution à corps, grade et échelon fixés, et d'autre part, des effets de structure (« **GVT solde** ») qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons (*définitions*). La structure de la population des agents de l'État se modifie d'une part sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place (effet de carrière). L'effet de carrière est positif, tandis que l'effet d'entrées-sorties est négatif : les nouveaux entrants qui remplacent les départs (notamment en retraite) sont en général moins bien rémunérés que les sortants. L'évolution du salaire net à structure constante entre 2004 et 2005 est de 0,1 % en euros courants. Compte tenu de l'inflation de + 1,8 %, elle est de - 1,6 % en euros constants après - 1,2 % l'année précédente (*figure 4*). Globalement, sur la période 2000-2005 et pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'État, le salaire net à structure constante a diminué de - 0,6 % en moyenne par an (en euros constants).

Pour les seuls agents présents en 2004 et 2005, l'effet de carrière, c'est-à-dire la contribution des avancements et promotions, est de 1,8 %. Il est moins élevé qu'au cours de la période 2000-2005 (2,1 % en moyenne annuelle). Sur cette même période, et pour les seuls titulaires, l'effet de carrière est de + 2,1 % en moyenne annuelle. Il est légèrement plus favorable pour les cadres A (+ 2,3 %) et B (+ 2,1 %) que pour les agents de catégorie 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 plus bas (*figure 5*). ■

Définitions

Régime additionnel de retraite des fonctionnaires : à partir du 1^{er} janvier 2005, les primes des fonctionnaires, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total, sont soumises aux cotisations retraite à hauteur de 5 % pour l'employé et 5 % pour l'employeur.

Pour en savoir plus

- Gombault V. et Quarré D., « Les salaires des agents de l'État en 2005 », *Insee Première* n° 1151, juillet 2007.

4. Évolution des salaires nets annuels moyens entre 2000 et 2005

en euros constants

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Ensemble des agents					
Évolution du salaire moyen	0,3	0,8	-0,5	-0,4	-0,9
Évolution à structure constante*	0,0	0,7	-0,9	-1,2	-1,6
Effet de structure*	0,2	0,1	0,3	0,8	0,8
Évolution de la RMPP	2,2	3,2	1,5	1,4	0,4
<i>dont effet de carrière</i>	2,2	2,3	2,2	2,3	1,8
Indice des prix	1,7	1,9	2,1	2,1	1,8

* L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.
 Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
 Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2005 (semi-définitif pour 2005).

5. Évolution des salaires nets annuels moyens des agents titulaires entre 2000 et 2005

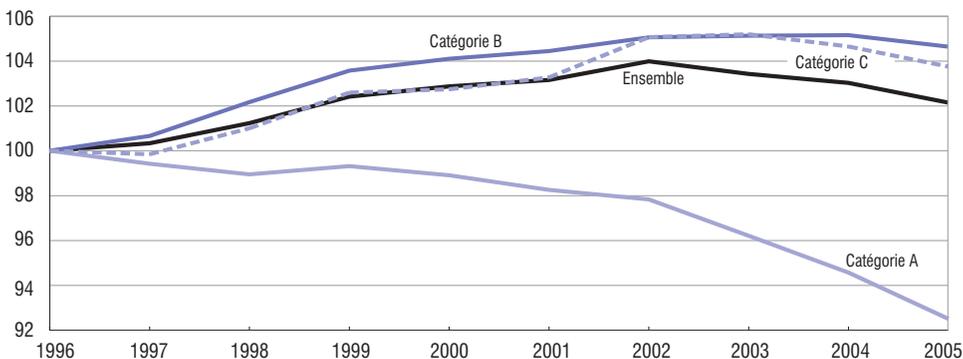
en euros constants

Titulaires		Évolution annuelle moyenne 2000-2005	dont 2004-2005
Catégorie A	Évolution du salaire moyen	-1,3	-2,2
	Évolution à structure constante*	-0,9	-2,0
	Effet de structure*	-0,4	-0,1
	Évolution de la RMPP	1,7	0,5
	<i>dont effet de carrière</i>	2,3	2,2
Catégorie B	Évolution du salaire moyen	0,1	-0,5
	Évolution à structure constante*	-0,4	-1,6
	Effet de structure*	0,5	1,1
	Évolution de la RMPP	1,7	0,7
	<i>dont effet de carrière</i>	2,1	2,0
Catégorie C	Évolution du salaire moyen	0,2	-0,9
	Évolution à structure constante*	0,1	-0,8
	Effet de structure*	0,1	-0,1
	Évolution de la RMPP	1,6	0,1
	<i>dont effet de carrière</i>	1,4	1,3
Ensemble	Évolution du salaire moyen	-0,3	-1,2
	Évolution à structure constante*	-0,6	-1,7
	Effet de structure*	0,3	0,5
	Évolution de la RMPP	1,7	0,5
	<i>dont effet de carrière</i>	2,1	1,9
Indice des prix		1,9	1,8

* L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.
 Champ : agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
 Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2005 (semi-définitif pour 2005).

6. Évolution du salaire net annuel moyen

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
 Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 1996 à 2005 (semi-définitif pour 2005).

2 Salaires dans les collectivités territoriales

La fonction publique territoriale (FPT), avec 1,46 million d'agents (en équivalent temps plein), représente une part croissante de l'emploi public, 30,6 % en 2005 contre 26 % en 1984. Ces effectifs ont crû de 44,5 % depuis 1984, contre + 10,6 % 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 9 % contre environ 57 % dans la FPE, où l'essentiel de l'effectif des cadres est composé d'enseignants. Aussi, le **salaire net** annuel moyen pour un poste à temps complet dans la FPT, 19 427 euros en 2005 (*figure 1*), est-il inférieur de près de 24 % à celui observé dans la FPE (25 525 euros) alors que l'écart n'est que de - 15 % avec le salaire moyen du secteur privé (22 842 euros). Mais pour chacune des grandes catégories socioprofessionnelles ce différentiel entre FPT et FPE est nettement plus faible, et de sens variable, négatif pour les ouvriers et employés (assimilables à la catégorie C de la FPE) et les salariés des professions intermédiaires (catégorie B) mais positif pour les cadres (catégorie A). L'écart redevient négatif pour les cadres de la FPT si on les compare aux seuls cadres non enseignants de l'État.

La FPT regroupe elle-même un ensemble très divers d'employeurs. En premier, on trouve les communes avec 63,5 % de l'emploi territorial (35,5 % pour celles de plus de 10 000 habitants et 28 % pour celles de moins de 10 000 habitants). Viennent ensuite les départements avec 12 % de l'emploi. Les regroupements de communes voient leur poids augmenter dans l'emploi territorial (8,2 % en 2005 contre 5,5 % en 2002) du fait du développement de l'intercommunalité. Quant aux

régions, elles ne pèsent en 2005 que pour 1 % de l'emploi total, mais le salaire moyen y est supérieur de 42 % à celui de l'ensemble de la FPT. Celui des communes se situe à 3,5 % au-dessous de cette moyenne. Les salaires perçus au sein des départements se situent eux dans une position intermédiaire (+ 16 %). Cette hétérogénéité des salaires résulte d'abord d'une hétérogénéité des niveaux de qualification, reflet elle-même du partage des rôles et des compétences des diverses collectivités territoriales (*figure 2*). La région, collectivité de création relativement récente, employeur de taille modeste, intervient d'abord à travers ses diverses politiques (des transports, de la formation professionnelle, etc.). Le poids des cadres y est donc élevé (plus de 40 %). Au contraire, les communes qui interviennent directement au niveau local (école, voirie, etc.) disposent d'un plus grand nombre de personnels d'exécution. Les ouvriers et employés représentent environ 73 % de l'emploi communal. 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 pour une qualification donnée. Au sein même des communes, le salaire moyen des agents est globalement plus élevé dans les grandes que dans les petites, d'environ 10 %. Les services départementaux-incendie se distinguent aussi par des salaires plus élevés à mettre en regard des contraintes et des risques de cette activité.

La dispersion des salaires, appréciée par le rapport inter-décile, est moindre dans la FPT (*figure 4*) que dans la FPE du fait du moindre poids des cadres (2,1 contre 2,4).

(suite page suivante)

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 en savoir plus

- Amar M., Dhune M. et Gombault V., « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2004 », *Insee Première* n° 1108, novembre 2006.
- « La Fonction publique, faits et chiffres 2006-2007 », ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, *La documentation française*, juillet 2007.

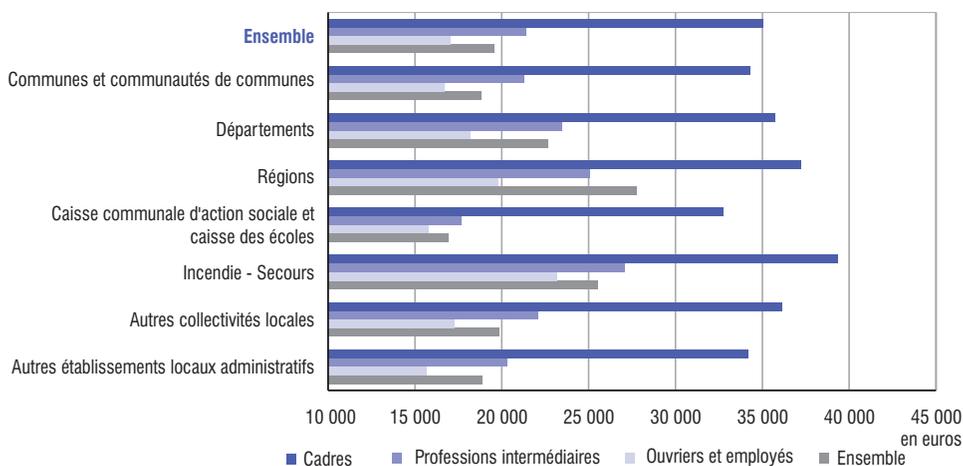
1. Répartition des effectifs et salaires nets annuels moyens selon la CS @

	Structure des effectifs en 2005 (%)	Salaires nets annuels			
		2000	2005	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres	8,3	31 121	34 893	2,3	0,4
Professions intermédiaires	22,8	19 690	21 278	1,6	-0,3
Employés et ouvriers	68,9	15 338	16 950	2,0	0,1
Ensemble	100,0	17 548	19 427	2,1	0,2

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, exploitation DADS.

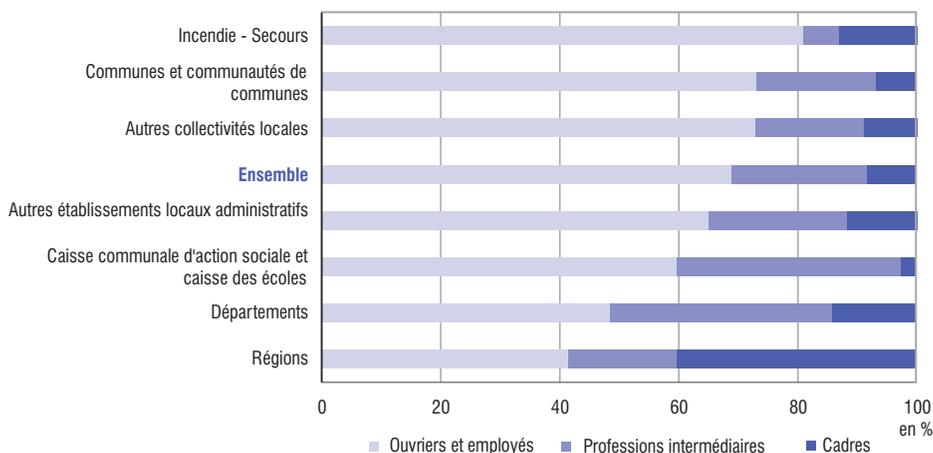
2. Salaires nets annuels moyens en 2005 selon la CS et le type de collectivité territoriale



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2005.

3. Effectifs en 2005



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2005.

2 Salaires dans les collectivités territoriales

Elle est, *a fortiori*, nettement plus faible que dans le secteur privé où ce ratio s'élève à 2,9. Néanmoins, elle a tendance à s'accroître sur la fin de la période.

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 de plus de 40 % à celui d'un salarié de moins de 30 ans (*figure 5*). Ce différentiel est toutefois moindre que ceux observés dans la FPE et dans le privé du fait d'un taux d'encadrement plus faible.

Si dans le total de l'emploi de la fonction publique territoriale, la part des femmes est de 58,3 %, elle n'est plus que de 53 % au sein des salariés à temps complet. Ce ratio, maximum dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) qui emploient beaucoup de professions à dominante féminine, reste élevé dans les régions et les départements, du fait de l'importance des emplois administratifs. Dans les communes où l'emploi ouvrier (services techniques et voirie notamment) est plus important, la part de l'emploi féminin tombe à 50 %, mais c'est dans les services départementaux-incendie que la présence des femmes est la plus faible (12 %), même si elle progresse par rapport à 2002 (+ 2 points). L'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est de 12,2 % (*figure 6*). Il s'accroît avec l'âge (de + 5 % pour les moins de trente ans jusqu'à + 15 % pour les quinquagénaires), et le niveau de qualification (de + 9 % pour les employés et ouvriers à + 17 % pour les cadres mais avec un peu plus de + 9 % pour les professions intermédiaires). Cet écart s'est réduit d'un point en 3 ans.

Entre 2004 et 2005, le salaire net moyen des **salariés à temps complet** dans la FTP a augmenté en **euros constants** de 0,8 % alors qu'il a baissé dans la FPE. La hausse est plus marquée dans les régions et les départements. Cette évolution s'explique notamment par l'augmentation de 0,85 % de la valeur du point survenue en 2005 mais aussi par les politiques spécifiques des collectivités locales en matière de primes. De plus, une partie des agents de catégorie C, catégorie majoritaire dans la FPT, a bénéficié de la hausse de l'indice minimum en juillet 2005 qui est passé de 263 à 275 points.

Pour les agents en emploi dans la FPT ces deux années complètes, qui ont pu bénéficier d'avancements et de promotions, l'augmentation moyenne, en euros constants, est de 0,8 %. Elle n'est pas uniforme pour l'ensemble de la population. Pour le quart le plus favorisé, elle est supérieure à 2,4 % et pour le quart qui l'est le moins, elle est inférieure à l'inflation soit - 1,8 %.

Sur la période 2000-2005, le salaire moyen de l'ensemble des salariés à temps complet des collectivités territoriales a augmenté de 2,1 % par an. Compte tenu de l'inflation sur cette même période, l'augmentation est de 0,2 % contre - 0,1 % dans la FPE (*figure 7*). Pour les cadres, l'augmentation de salaire net moyen, entre 2000 et 2005, est de 0,4 % par an, toujours en euros constants, alors qu'elle est de 0,1 % pour les ouvriers et les employés. Pour les professions intermédiaires, la diminution de salaire net moyen, sur cette période, est de - 0,3 % par an. ■

Définitions et sources

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.

Les évolutions de l'emploi sur longue période sont issues du rapport annuel de la Fonction publique : « Faits et chiffres 2006-2007 ». Elles sont calculées sur l'emploi mesuré en équivalents temps plein.

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 depuis 2001 et d'un sondage au 1/25 pour les années antérieures.

4. Distribution des salaires nets annuels en 2005 par CS

en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
D1	13 231	21 528	14 149	12 897
D2	14 504	24 736	16 099	14 067
D3	15 482	27 408	17 840	14 893
D4	16 437	29 817	19 418	15 640
Médiane	17 493	32 220	20 854	16 391
D6	18 750	34 902	22 335	17 222
D7	20 358	38 328	24 024	18 199
D8	22 857	43 244	26 101	19 463
D9	27 823	50 955	28 925	21 466
D9/D1	2,10	2,37	2,04	1,66

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Lecture : en 2005, 10 % des salariés de la fonction publique territoriale perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 231 euros, 20 % un salaire inférieur à 14 504 euros.

Source : Insee, DADS 2005.

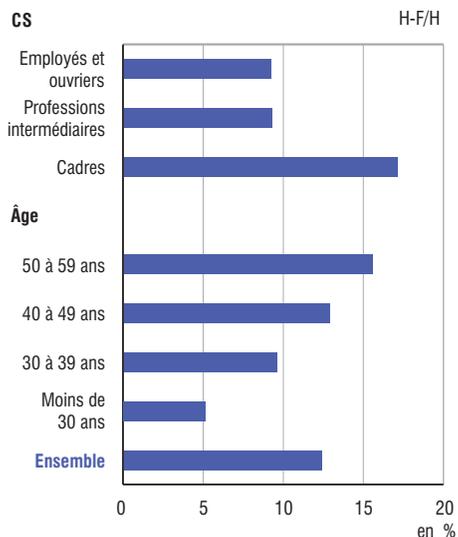
5. Effectifs et salaires nets annuels moyens en 2005 par CS et tranche d'âge

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Ouvriers et employés	
	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)
Moins de 30 ans	12,1	15 777	8,8	23 150	13,7	15 917	12,0	15 071
De 30 à 39 ans	25,7	18 063	24,3	29 188	24,1	19 113	26,3	16 507
De 40 à 49 ans	33,1	19 960	29,0	36 136	32,2	22 648	33,9	17 449
De 50 à 59 ans	26,7	21 502	33,5	40 301	28,0	24 031	25,5	17 600
60 ans ou plus	2,4	22 038	4,4	40 524	2,0	23 943	2,3	17 251
Ensemble	100,0	19 427	100,0	34 892	100,0	21 278	100,0	16 950

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2005.

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

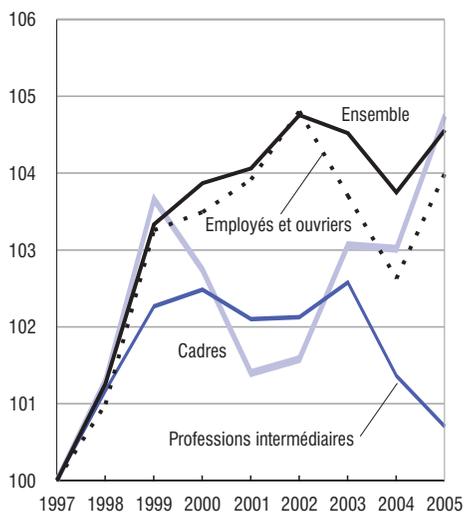


Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2005.

7. Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS

en euros constants base 100 en 1997



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, exploitation DADS.

3 Salaires du secteur privé et semi-public

En 2005, dans les entreprises du secteur privé et semi-public, le **salaire net** annuel moyen pour un travail à temps complet s'élève à 22 842 euros, soit 1 904 euros par mois. Autour de cette moyenne, la dispersion de salaires entre les différentes catégories socioprofessionnelles reste forte. Un cadre à temps complet perçoit un salaire net annuel moyen de 45 327 euros, contre 16 900 euros pour un ouvrier et 16 079 euros pour un employé. Ainsi, un cadre gagne en moyenne 2,7 à 2,8 fois plus qu'un ouvrier ou un employé (*figure 1*). Ce rapport est relativement stable depuis plusieurs années.

En 2005, 10 % des **salariés à temps complet** ont gagné moins de 12 506 euros nets annuels, tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, 10 % ont gagné plus de 36 349 euros. La médiane, qui partage la population des salariés à temps complet en deux groupes d'effectifs égaux, s'établit à 18 336 euros, soit 1 528 euros nets par mois (*figure 2*). Le rapport inter-décile reste stable à 2,9, car même si la progression du Smic a été forte, la hausse des

salaires se répartit en 2005 sur l'ensemble de la hiérarchie salariale. 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 (1,9) 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 2005, un salarié à temps complet âgé de moins de 30 ans touche un salaire net annuel moyen de 16 609 euros, tandis qu'un quinquagénaire perçoit 27 184 euros, soit 1,6 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 1,9 fois plus qu'un jeune cadre) ; elles se font moins sentir pour les ouvriers (ce rapport étant ramené dans leur cas à 1,2), mais certains jeunes ouvriers sont destinés à changer de catégorie sociale.

(suite page suivante)

Définitions et sources

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 pour le calcul des moyennes. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence.

Les évolutions en euros constants (ou « **en termes réels** ») 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.

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 depuis 2002, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

1. Salaires nets annuels moyens selon la CS

	Structure des effectifs en 2005 (%)	Salaires annuels nets de prélèvements			
		2000	2005	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres*	16,1	39 498	45 327	2,3	0,3
Professions intermédiaires	24,8	21 064	23 139	1,9	0,0
Employés	22,9	14 867	16 079	2,1	0,1
Ouvriers	36,1	14 960	16 900	2,7	0,8
Ensemble	100,0	20 398	22 842	2,4	0,5

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 pour 2000, au 1/12 pour 2005).

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2005

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 506	23 617	14 968	11 520	11 968
D2	13 955	27 351	17 039	12 626	13 228
D3	15 278	30 420	18 694	13 441	14 196
D4	16 695	33 547	20 251	14 217	15 107
Médiane	18 336	36 963	21 763	15 077	16 060
D6	20 373	41 196	23 389	16 076	17 106
D7	23 086	46 830	25 295	17 352	18 354
D8	27 399	55 167	27 871	19 066	19 986
D9	36 349	71 570	32 211	21 819	22 712
D9/D1	2,9	3,0	2,2	1,9	1,9

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Lecture : en 2005, 10 % des salariés du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 506 euros, 20 % un salaire inférieur à 13 955 euros.
 Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2005

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	16 609	27 781	18 834	14 235	14 939
de 30 à 39 ans	21 858	39 471	22 264	15 848	16 853
de 40 à 49 ans	24 853	49 140	24 649	17 011	17 667
de 50 à 59 ans	27 184	52 203	26 014	18 103	18 242
60 ans ou plus	38 402	70 468	28 102	18 168	18 177
Ensemble	22 842	45 327	23 139	16 079	16 900

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

3 Salaires du secteur privé et semi-public

Au cours de la période 2000-2005, les salaires dans les entreprises ont augmenté, en euros courants, de 2,4 % en moyenne annuelle. Compte tenu de la hausse des prix à la consommation, le salaire net moyen a augmenté en **termes réels** de 0,5 % par an au cours de la même période (*figure 1*). Après être resté stable de 2002 à 2004, le salaire net moyen augmente de nouveau en termes réels en 2005, sous l'effet de la conjoncture économique relativement plus favorable en 2004. Si les évolutions de salaires sont aussi en partie attribuables à des changements de **structure**, entre 2004 et 2005, les modifications dans la structure des qualifications n'ont que faiblement contribué, à hauteur de + 0,2 point, à la hausse du salaire net moyen (*figure 4*).

Entre 1996 et 2005, les évolutions de salaires pour chacune des grandes catégories socio-professionnelles ont été relativement contrastées. Le salaire moyen a augmenté plus sensiblement en bas de la hiérarchie salariale, légèrement en haut, mais a stagné en son milieu (*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 pu bénéficier de primes de performance et de compléments de rémunération quand la conjoncture était favorable. Ainsi, en moyenne annuelle et en termes réels, le salaire moyen des ouvriers a augmenté de 0,8 % entre 2000 et 2005, et celui des cadres de 0,3 %. Quant aux employés et professions intermédiaires, leur salaire moyen est resté stable sur les cinq dernières années (respectivement + 0,1 % et + 0,0 % en rythme annuel et en termes réels). Ces évolutions contrastées s'expliquent aussi en partie par des différences de répartition et de

dynamique sectorielles : les employés sont plus nombreux dans le secteur tertiaire, qui embauche beaucoup, notamment dans le secteur des services aux particuliers. Or, les derniers recrutés sont en général moins bien rémunérés que les salariés déjà en place, ce qui peut donc tirer à la baisse le salaire moyen de la catégorie. À l'inverse, les ouvriers sont plus nombreux dans l'industrie, qui a tendance à perdre des emplois, souvent peu qualifiés, comme cela a été le cas en particulier dans l'industrie textile en 2005.

Les salaires horaires ont été plus dynamiques que les salaires annuels au cours de la période 2000-2005. Ils ont augmenté, en moyenne annuelle, de 3,1 % en euros courants et de 1,3 % 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 2005, le salaire horaire net moyen pour un emploi à temps complet s'élève ainsi à 12,39 euros, alors qu'il n'était que de 10,44 euros en 2000. Un cadre à temps complet est rémunéré en moyenne 24,12 euros par heure en 2005, contre 8,82 euros pour un employé et 9,18 euros pour un ouvrier. Le salaire horaire net des ouvriers à temps complet est celui qui a le plus progressé sur la période (+ 1,5 % en moyenne annuelle et en euros constants), devant celui des cadres et des employés (+ 1 %), puis celui des professions intermédiaires (+ 0,8 %). ■

Pour en savoir plus

- Bessière S. et Depil S., « Les salaires dans les entreprises en 2005 », *Insee Première* n° 1147, juillet 2007.
- « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2004 », *Insee Résultats*, série Société n° 53, juillet 2006.
- Berry J.-B. et Bignon N., « La rémunération des salariés des entreprises en 2005 », *Premières informations, premières synthèses* n° 27-1, Dares, juillet 2007.

4. Évolutions annuelles des salaires moyens bruts et nets

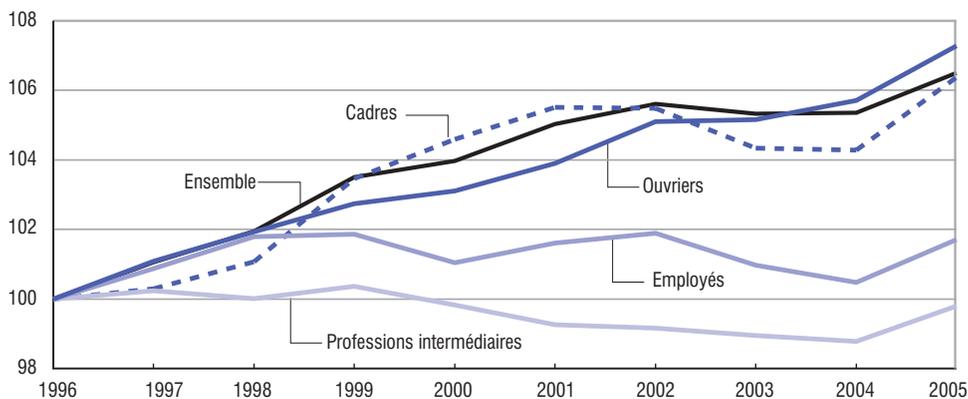
en % en euros constants

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Salaire moyen brut	0,6	0,9	0,9	0,3	0,6	1,1
Salaire moyen net de prélèvements	0,5	1,1	0,6	-0,3	0,0	1,0
Incidence des effets de structure*	0,6	0,7	0,8	0,5	0,4	0,2
Salaire moyen brut à structure constante	0,0	0,2	0,1	-0,2	0,2	0,9
Salaire moyen net de prélèvements à structure constante	-0,1	0,4	-0,2	-0,8	-0,4	0,8
Pour mémoire : indice des prix à la consommation	1,7	1,7	1,9	2,1	2,1	1,8

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

5. Évolution du salaire net moyen

base 100 en 1996 en euros constants



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

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

	Répartition du nombre d'heures travaillées en 2005 (%)	Salaires horaires nets de prélèvements			
		2000	2005	Évolution annuelle moyenne 2005-2000 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres*	16,4	19,96	24,12	2,9	1,0
Professions intermédiaires	24,8	10,79	12,54	2,7	0,8
Employés	22,7	7,62	8,82	2,9	1,0
Ouvriers	36,1	7,68	9,18	3,4	1,5
Ensemble	100,0	10,44	12,39	3,1	1,3

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 pour 2000, au 1/12 pour 2005).

4 Salaires dans la construction

En 2005, le salaire annuel net moyen d'un travailleur à temps complet dans la construction s'élève à 19 790 euros, soit 13 % au-dessous de celui de l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 1*).

Dans ce secteur très masculin, la décote approche même les 20 % pour les hommes. C'est le résultat d'une structure de qualifications très spécifique : trois salariés sur quatre sont ouvriers, et pour ceux-ci l'écart de salaire avec le reste du secteur privé est très faible. Un salarié sur douze est cadre : c'est deux fois moins que dans l'industrie ou l'ensemble du secteur privé et semi-public. Le dynamisme des embauches déforme la pyramide des âges, où le poids des moins de 25 ans se renforce au détriment de celui des 25 à 34 ans. Enfin un ouvrier sur sept (13,4 %) est étranger. Les ouvriers de nationalité non communautaire sont un peu moins souvent qualifiés que les ouvriers français (à 80 % contre 84 %) et gagnent 5 % de moins à sexe, âge, secteur d'activité et taille d'entreprise donnés. Cet écart ne peut cependant pas être interprété directement comme de la discrimination étant données les différences de caractéristiques (diplôme, expérience professionnelle...).

Dans le **bâtiment**, le **gros œuvre** et le **second œuvre** (27 % et 54 % de l'emploi) ont des structures d'emploi très comparables. Comparés au bâtiment, les **travaux publics** (19 %) ont une main-d'œuvre plus âgée et un taux d'encadrement plus fort (10 % contre 7 %) ; ils sont aussi plus concentrés (les entreprises de 50 salariés et plus y occupent trois salariés sur cinq, contre un sur quatre dans le bâtiment). Leur surplus de 12 % en termes de salaire net annuel moyen (21 717 euros contre 19 327 euros) se réduit à 2 % quand on les compare à caractéristiques égales (*figure 2*).

Définitions

Le **bâtiment** regroupe le **gros œuvre** (construction de maisons individuelles et de bâtiments divers, levage, montage, maçonnerie générale) et le **second œuvre** (éléments de couvertures, travaux d'étanchéification et de charpente, travaux d'installation et de finition).

Les **travaux publics** regroupent la préparation des sites et la construction d'ouvrages hors bâtiment (ouvrages d'art, réseaux divers, voies ferrées et chaussées routières, etc.).

Pour en savoir plus

- « Le secteur de la construction en 2005 », *SESP Infos rapides*, ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer, n° 371, mai 2007.
- « La construction en 2005 : la prospérité du logement se confirme », Godonou C., *Insee Première*, n° 1083, juin 2006.

Un ouvrier gagne en moyenne 11 % de plus en Île-de-France qu'en province. La taille de l'entreprise n'influence le salaire qu'aux tranches extrêmes (moins de 5 salariés ou plus de 5 000). La construction recourt beaucoup à l'intérim (considéré ici comme service, cf. *fiche 8*), ainsi qu'aux heures supplémentaires (3 % de la masse salariale). En revanche, du fait de son caractère très masculin, elle recourt peu au temps partiel : 10,4 % de l'effectif et 5,5 % des heures rémunérées.

La dispersion, mesurée par le rapport interdécile (rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile), est analogue à celle de l'industrie pour chaque niveau de qualification, avec une tendance au resserrement sauf dans le gros œuvre. La faible dispersion d'ensemble (2,3) reflète essentiellement la prédominance de la catégorie des ouvriers.

La participation financière (participation, intéressement, abondement des plans d'épargne) apporte un complément de rémunération à un peu plus d'un salarié sur quatre, proportion deux fois moindre que dans l'industrie. Ceci s'explique par le fait que le secteur est peu concentré – même s'il héberge trois grands groupes – et que la participation n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entre 2000 et 2005, le salaire net moyen à temps complet s'accroît en euros constants de 0,7 % par an, contre 0,5 % pour l'ensemble du secteur privé et semi-public. La progression reprend vivement après une pause de deux ans et reste plus marquée dans le gros œuvre (*figure 3*). Le dynamisme du logement explique la bonne tenue du secteur de la construction, avec des mises en chantier retrouvant des niveaux non atteints depuis 25 ans. Les tensions sur le marché du travail liées aux difficultés de recrutement ont ainsi perduré sur la période. ■

1. Salaires nets annuels et structure des effectifs¹ en 2005 et en évolution de 2000 à 2005 @

	Salaire			Rapport interdécile				Effectifs	
	Salaire moyen (euros courants)	Écart par rapport à l'ensemble privé + semi-public (%)	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (% en euros constants)	D1 (euros)	D9 (euros)	D9/D1	Écart 2000-2005	2005 structure %	Écart en structure 2000-2005 %
Ensemble	19 790	- 13,4	0,7	12 370	28 510	2,3	- 0,1	100,0	-
Hommes	19 790	- 19,1	0,6	12 400	28 440	2,3	- 0,1	93,2	- 0,8
Femmes	19 790	- 0,1	0,6	11 990	29 270	2,4	- 0,1	6,8	0,8
Moins de 25 ans	13 940	- 3,3	0,9	10 300	17 700	1,7	0,0	11,8	2,3
25 - 34 ans	17 730	- 9,0	0,6	12 220	24 630	2,0	0,0	25,9	- 2,7
35 - 44 ans	20 450	- 13,5	0,8	13 160	29 490	2,2	0,0	29,5	- 0,6
45 - 54 ans	21 900	- 14,6	0,0	13 620	32 100	2,4	- 0,2	23,3	- 1,2
55 ans et plus	25 520	- 16,0	0,8	13 870	41 640	3,0	- 0,2	9,5	2,2
Cadres ²	43 000	- 5,1	0,4	23 090	68 350	3,0	- 0,3	7,7	- 0,1
Prof. interm.	24 370	5,4	0,2	16 170	33 610	2,1	- 0,1	13,9	0,3
Employés	16 900	5,1	0,3	11 650	22 830	2,0	- 0,1	4,5	0,3
Ouvriers	16 690	- 1,2	0,8	12 010	21 870	1,8	0,0	73,9	- 0,5

1. Évalués en années-travail.

2. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

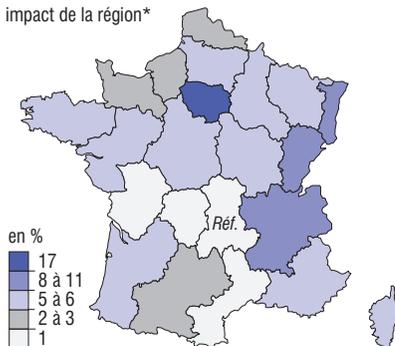
Lecture : pour les hommes, le salaire net annuel moyen en 2005 vaut 19 786 euros dans la construction, soit 19,1 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public ; en euros constants, il s'est accru au rythme moyen de 0,7 % par an entre 2000 et 2005 ; le rapport interdécile vaut 2,3 et s'est réduit de 0,1 point en 5 ans. Les hommes représentent 93,2 % des effectifs en 2005, contre 94 % en 2000.

Champ : salariés à temps complet de la construction EH.

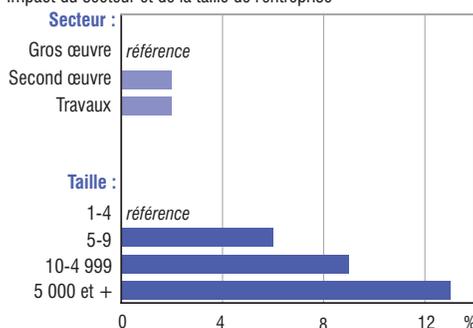
Source : Insee, DADS (fichier au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 depuis).

2. Salaire net individuel des ouvriers en 2005

impact de la région*



impact du secteur et de la taille de l'entreprise



* Les régions Corse et Provence-Alpes-Côte d'Azur sont agrégées.

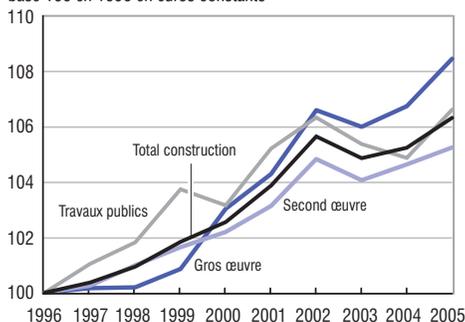
Lecture : une régression qualitative a été effectuée pour comparer la probabilité pour un salarié d'avoir un salaire plus élevé à autres caractéristiques de l'entreprise et du salarié comparables. Les caractéristiques introduites pour l'entreprise sont le sous-secteur, les effectifs et la région ; pour l'individu, le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle et la nationalité. Le modèle permet d'estimer l'effet de chacune d'entre elles en neutralisant l'effet des autres caractéristiques. Le modèle utilisé ici est à résidus logistiques (modèle logit). En 2005, à profil identique, un ouvrier de la construction gagne entre 4 % et 6 % de plus en Bretagne qu'en Limousin, 9 % à 10 % de plus dans une entreprise de 100 à 199 salariés que dans une entreprise de 1 à 4 salariés, et 2 % de plus dans le second œuvre que dans le gros œuvre (les effets s'additionnent).

Champ : salariés à temps complet de la construction EH.

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

3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet de la construction EH.

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

5 Salaires dans l'industrie

En 2005, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie, y compris industries agroalimentaires (IAA) et énergie, s'élève à 23 600 euros, soit 3 % au-dessus de celui de l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 1*).

L'écart est plus faible si on raisonne à sexe donné et devient négligeable si on se limite aux salariés de plus de 35 ans. À l'inverse, il est nettement supérieur à niveau de qualification égal, cadres exceptés. Les spécificités de l'emploi industriel, masculin, âgé et à faible taux d'encadrement se combinent avec d'autres facteurs d'inégalités salariales pour expliquer le résultat global.

Les femmes occupent un emploi sur quatre, mais un sur deux (45 %) dans les industries de biens de consommation. Les ouvriers, majoritaires dans l'ensemble (56 %), deviennent prépondérants dans les IAA (66 %). La proportion de cadres double en passant des industries de biens intermédiaires à celles de biens d'équipement (12 % et 22 %). Avec le sexe et la qualification, l'ancienneté est un autre déterminant individuel du salaire, notamment pour les cadres. Or, la moyenne d'âge de ces derniers est variable selon les secteurs, de 8 ans plus élevée dans l'énergie que dans l'automobile. En recul régulier depuis 2001, l'emploi industriel vieillit : en cinq ans, la proportion des 25-34 ans perd 3 points au bénéfice des plus de 55 ans.

L'énergie et les IAA illustrent le mieux l'hétérogénéité salariale entre secteurs avec des salaires nets annuels moyens de 31 000 euros et 19 500 euros respectivement. L'éventail est bien plus étroit dans l'industrie au sens strict. Les industries de biens d'équipement, l'automobile et les industries de biens de consommation affichent des salaires voisins (25 600 euros, 24 900 euros et 24 300 euros), les industries de biens intermédiaires se situant en retrait (22 300 euros). Le salaire atteint 30 600 euros dans les **secteurs de haute technologie**.

Une analyse prenant en compte en plus des caractéristiques individuelles des salariés

(âge, sexe, CS) l'activité et la taille de l'entreprise permet d'apprécier l'impact propre de ces deux facteurs (*figure 2*). On retrouve l'opposition entre secteurs en déclin (textile, habillement-cuir, meubles) et activités rémunératrices de l'énergie. Toutes choses égales par ailleurs, plus la taille de l'entreprise est importante, plus le salaire est élevé.

L'industrie recourt fortement à l'intérim et faiblement au temps partiel. Ce dernier représente 13,3 % de l'effectif et 8,4 % des heures de travail, lesquelles sont un peu moins rémunérées qu'à temps complet.

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 leur déroulement de carrière. Elle dépend peu du niveau de qualification pour les non-cadres (2,0). Toutes catégories confondues, le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile se réduit lentement, passant de 1,99 à 1,91 entre 2000 et 2005. La revalorisation soutenue du Smic sur la période 2003-2005 a pu jouer un rôle dans la réduction de cet écart, tout particulièrement dans les IAA, secteur où la proportion de salariés rémunérés est plus élevée que la moyenne.

L'épargne salariale apporte un complément de rémunération à 57 % des salariés de l'industrie. Les primes atteignent 10 % de la masse salariale dans la pharmacie-parfumerie-entretien et la construction navale, aéronautique et ferroviaire.

Sur 2000-2005, le salaire net moyen des temps complets s'accroît en euros constants de 0,7 % par an (*figure 3*). Les secteurs de l'automobile et des biens de consommation font deux fois mieux (1,6 % et 1,3 %), mais en 2005, ils progressent moins que le reste de l'industrie dans un contexte devenu difficile pour le premier de ces deux secteurs. Ainsi globalement dans l'industrie, le salaire net moyen des temps complets augmente de 0,8 % en euros constants entre 2004 et 2005, soit une évolution un peu plus faible que celle de l'ensemble du secteur privé. ■

Définitions

Les **secteurs de haute technologie** regroupent les technologies de l'information et de la communication (TIC), la pharmacie et la construction aéronautique et spatiale.

Pour en savoir plus

- « L'industrie en France », *Insee Références*, édition 2006, Sessi-Insee.
- « L'épargne salariale en 2004 », *Premières Synthèses* n° 39.2, septembre 2006, Dares.

1. Salaires nets annuels et structure des effectifs¹ en 2005 et en évolution de 2000 à 2005 @

	Salaire			Rapport interdécile				Effectifs	
	Salaire net annuel moyen	Écart par rapport à l'ensemble privé+semi-public	Évolution annuelle moyenne 2000-2005	D1	D9	D9/D1	Écart 2000-2005	2005 structure	Écart en structure 2000-2005
	(€ courants)	(%)	(% en € constants)	(€)	(€)			(%)	(%)
Ensemble	23 600	3,3	0,7	13 210	37 710	2,9	-0,1	100,0	-
Hommes	24 840	1,5	0,6	13 880	39 780	2,9	-0,1	74,4	0,3
Femmes	19 990	0,9	1,2	12 140	31 200	2,6	0,0	25,6	-0,3
Moins de 25 ans	15 000	4,1	1,0	11 280	19 490	1,7	-0,1	5,5	-0,9
De 25 à 34 ans	20 080	3,1	0,8	13 000	30 030	2,3	-0,1	24,3	-3,1
De 35 à 44 ans	23 740	0,4	0,4	13 500	38 460	2,8	-0,1	30,7	-0,3
De 45 à 54 ans	25 730	0,4	0,1	13 730	41 540	3,0	-0,1	29,4	0,2
55 ans et plus	30 170	-0,7	-0,7	14 190	52 980	3,7	-0,6	10,1	4,0
Cadres ²	46 260	2,1	0,3	25 680	71 800	2,8	0,0	14,5	0,2
Prof. interm.	25 100	8,5	0,4	16 700	34 830	2,1	0,0	22,9	0,9
Employés	17 650	9,8	0,3	12 000	24 590	2,0	0,0	6,9	-0,3
Ouvriers	17 810	5,4	1,1	12 640	24 180	1,9	0,0	55,7	-0,8

1. Évalués en années-travail.

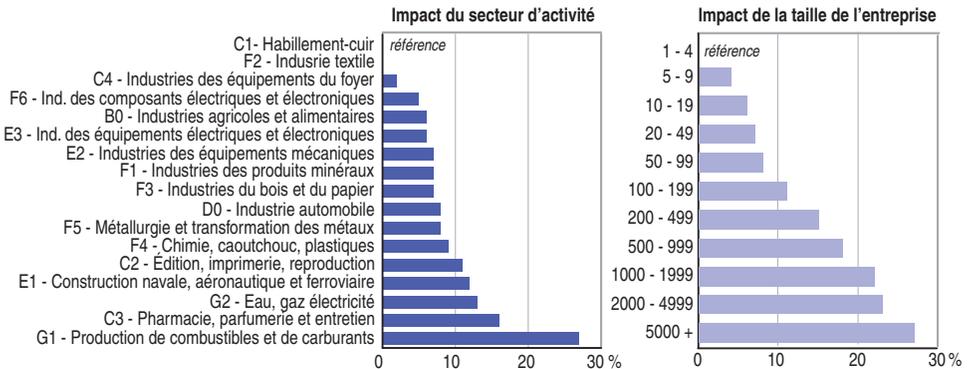
2. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : pour les hommes, le salaire net annuel moyen en 2005 vaut 24 840 euros dans l'industrie, soit 1,5 % de plus que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public ; en euros constants, il s'est accru au rythme moyen de 0,6 % par an entre 2000 et 2005 ; le rapport interdécile vaut 2,9 et s'est réduit de 0,1 point en 5 ans. Les hommes représentent 74,4 % des effectifs en 2005, contre 74,1 % en 2000.

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

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

2. Salaire net individuel en 2005

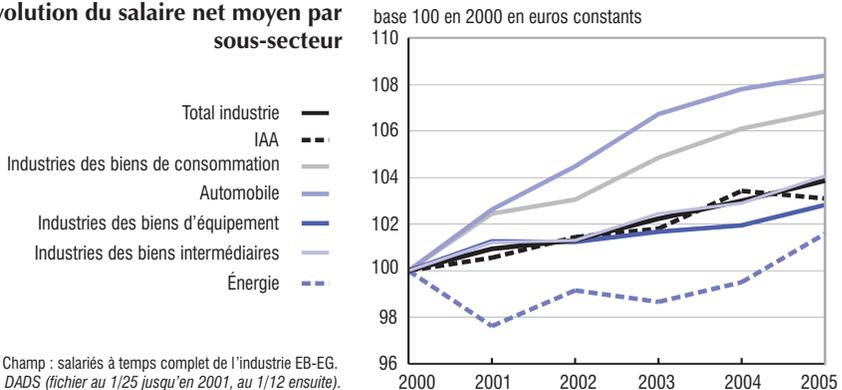


Champ : salariés à temps complet de l'industrie EB-EG.

Lecture : en 2005, à caractéristiques identiques (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle), un salarié du secteur chimie-caoutchouc-plastiques gagne 9 % de plus qu'un salarié du textile, et 15 % de plus dans une entreprise de 200 à 499 salariés que dans une entreprise de 1 à 4 salariés (les effets s'additionnent).

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

3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur



6 Salaires dans les transports

En 2005, le salaire net annuel moyen pour un travail à temps complet dans les transports s'élève à 22 264 euros (*figure 1*), soit 2,5 % de moins que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Les transports constituent un ensemble hétérogène. D'un côté, les transports ferroviaires et aériens, ainsi que les transports collectifs urbains sont constitués majoritairement d'entreprises souvent publiques ou ex-publiques et de grande taille. Les emplois y sont davantage qualifiés. De l'autre côté, le transport routier de marchandises (TRM) est un tissu dense de PME dans lesquelles l'emploi ouvrier est prépondérant. Par conséquent, le salaire net moyen dans le transport routier de marchandises est largement inférieur, de l'ordre de 31 %, à celui du groupe « ferroviaires, aériens et urbain » (*figure 2*). Enfin, les auxiliaires de transport (manutention, entreposage, gestion d'infrastructures) constituent un troisième pôle mixte, que ce soit en termes de concentration ou de qualification.

La structure des emplois explique principalement la différence de salaire entre les transports et le reste de l'économie. En effet, la proportion d'ouvriers y est particulièrement élevée, notamment dans le transport routier au détriment des postes plus qualifiés de cadre ou de profession intermédiaire. Ces salariés à revenus plus faibles « tirent » donc le salaire moyen du secteur transport vers le bas. Cependant, à qualification équivalente, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires sont, en moyenne, mieux payés que leurs homologues du reste du secteur concurrentiel (avec des différentiels de salaire de respectivement + 10,0 %, + 16,5 % et + 7,7 %). En revanche, les cadres du transport gagnent légèrement moins que ceux des autres secteurs (- 1,3 %).

L'expérience professionnelle est un autre déterminant important du salaire, qui peut

être approchée par l'âge. Cette mesure reste toutefois imparfaite. Par exemple, un cadre quinquagénaire n'était pas forcément cadre lors de son entrée dans la vie active. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le salaire croît avec l'âge. Mais plus la qualification est élevée, et plus cet écart de salaire entre les quinquagénaires et les moins de 30 ans s'accroît. En effet, les cadres expérimentés touchent 67 % de plus que leurs jeunes homologues, alors que les ouvriers quinquagénaires ne touchent que 17 % de plus que les jeunes ouvriers (*figure 3*).

L'éventail des salaires est moins ouvert dans les transports, comparé à celui de l'ensemble du secteur concurrentiel. Le rapport inter-décile (D9/D1) se monte à 2,3 contre 2,9 dans la totalité du secteur concurrentiel. En effet, dans les transports, les qualifications sont relativement homogènes, puisque les ouvriers représentent à eux seuls quasiment 60 % des salariés (contre 36 % dans le secteur privé) et leurs salaires sont peu dispersés. Le rapport inter-décile des ouvriers atteint tout juste 1,8. Mais même parmi les cadres la dispersion des salaires est relativement faible. Le rapport inter-décile des cadres vaut 2,7 contre 3,0 dans le privé. La part importante du secteur public dans les transports explique sans doute en partie cette homogénéité des salaires.

Entre 2004 et 2005, et en euros constants, le salaire net moyen repart (+ 1,7 %) dans les transports, davantage que dans le reste du secteur concurrentiel (+ 1,1 %). Il a d'ailleurs augmenté pour toutes les catégories socio-professionnelles des transports (*figure 4*). Sur 5 ans, de 2000 à 2005, le salaire net moyen croît dans les transports plus que dans l'ensemble du secteur privé, + 0,7 % en moyenne annuelle, contre + 0,5 % (*figure 5*). Sur cette période ce sont les salaires des employés et des cadres qui restent les plus dynamiques (*figure 1*). ■

Sources

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, 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).

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.

1. Salaires nets annuels moyens en 2005 et répartition des effectifs selon la CS

	Effectifs (%)	Salaire net annuel moyen (euros)	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (% en euros constants)
Cadres*	10,0	44 746	0,8
Professions intermédiaires	16,3	24 916	0,2
Employés	15,2	18 729	1,2
Ouvriers	58,5	18 579	0,6
Ensemble	100,0	22 264	0,7

* Y compris les chefs d'entreprises salariés.

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

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

2. Salaires nets annuels moyens dans les divers secteurs des transports en 2005

Activités*	Poids dans l'emploi (%)	Salaire net annuel moyen (euros)
Transports publics*	31,7	27 051
Transport ferroviaire	17,0	25 077
Transport urbain de voyageurs	8,3	24 260
Transport aérien	6,3	36 051
Services auxiliaires des transports	27,9	21 393
Transport routier de marchandises	32,2	18 598
Autres	8,3	21 136
Ensemble	100,0	22 264

* Ce secteur est dominé par des grandes entreprises publiques, ou qui étaient publiques encore récemment.

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

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

3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2005

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	17 455	30 105	20 674	16 468	16 561
30 à 39 ans	20 908	39 830	23 437	18 729	18 308
40 à 49 ans	23 712	44 675	25 922	20 482	19 472
50 à 59 ans	25 859	50 259	27 184	20 929	19 374
60 ans et plus	31 557	63 628	29 640	19 161	19 048
Ensemble	22 264	44 747	24 916	18 729	18 580

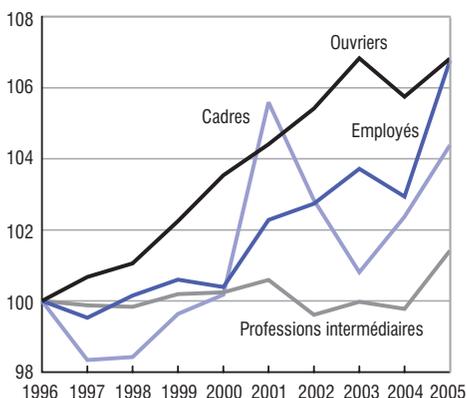
* Y compris les chefs d'entreprises salariés.

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

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

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

base 100 en 1996 en euros constants

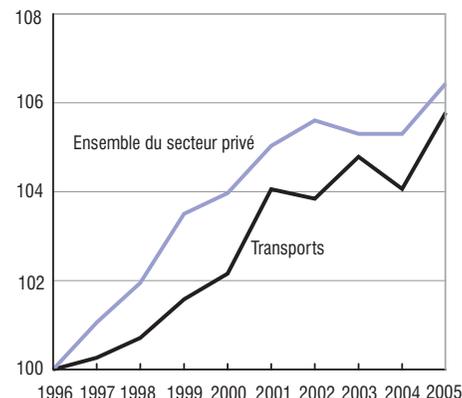


Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).

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

5. Évolution du salaire net moyen

base 100 en 1996 en euros constants



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

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

7 Salaires dans le commerce

En 2005, le salaire net annuel moyen pour une personne travaillant à temps complet dans le commerce s'élève à 21 018 euros (*figure 1*) (soit, par rapport à 2004, + 3,3 % en euros courants et + 1,4 % en euros constants). Autour de cette moyenne, la hiérarchie salariale est marquée dans le commerce puisqu'elle va de 14 935 euros pour les employés à 44 501 euros pour les cadres, soit environ trois fois plus. Cet écart est un peu plus prononcé que dans l'ensemble du secteur privé (environ 2,8), ce qui s'explique par le niveau relativement faible des salaires des employés de commerce, inférieurs en moyenne de 7 % à celui des employés de l'ensemble du secteur privé. Entre 2004 et 2005, ce sont les professions intermédiaires qui ont connu la plus faible augmentation de salaire en euros constants, avec + 1,4 % alors que les cadres ont vu leur salaires croître de + 3,1 % et que pour les employés, ce salaire moyen augmente de 2,3 %. La forte proportion de salariés payés au Smic dans le commerce, (21 % contre 15 % pour l'ensemble du secteur privé) et sa revalorisation de 5,5 % en 2005 ont contribué à la hausse du salaire des employés.

La structure des qualifications du commerce, proche de celle de l'ensemble du secteur privé, se décompose entre 38 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 62 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés). Elle n'a quasiment pas évolué depuis 1996.

Le secteur du commerce regroupe trois sous-secteurs (*définitions*) : le **commerce de gros** où les salaires sont les plus élevés (25 520 euros), le **commerce et la réparation automobile** avec une moyenne de 19 999 euros, et enfin, le **commerce de détail** où les salaires sont plus faibles (17 710 euros).

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 près de 80 % de plus qu'un cadre de moins de 30 ans. Ce ratio n'est que de 19 % pour un employé et de 18 % pour un ouvrier (*figure 2*).

Ainsi, l'éventail des salaires dans le secteur du commerce, apprécié par le rapport inter-décile, est plus prononcé chez les cadres. Si pour l'ensemble du secteur le rapport est de 2,8, il est respectivement de 1,7 pour les ouvriers et employés, 2,2 pour les professions intermédiaires et 3,2 pour les cadres (*figure 3*).

Le commerce, comme les services marchands, recourt souvent au temps partiel qui représente, dans chacun de ces deux secteurs, 17 % du volume total d'heures travaillées contre 8 % dans l'industrie et 5 % dans la construction. Le travail à temps partiel concerne principalement les employés, qui représentent 72 % du volume total du temps partiel du commerce. Par rapport aux salariés à temps complet, les travailleurs à temps partiel du commerce perçoivent un salaire horaire plus faible (8,8 euros contre 11,3 euros).

Au cours de la période 2000-2005, les salaires nets annuels moyens ont augmenté de 0,2 % par an en euros constants. Après avoir progressé en début de période, ils ont reculé en 2002, sont restés relativement stables jusqu'en 2004 et ont fortement progressé en 2005 (+ 1,4 % en euros constants). Ce rythme est moins soutenu que celui de l'ensemble du privé qui, sur la même période, s'accroît de 0,5 % (*figure 4*). ■

Définitions

Le secteur du commerce se décline en trois sous secteurs :

- **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 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 détail**, réparations, regroupant tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

Les salaires annuels et la structure des qualifications sont approchés ici grâce aux DADS, voir *Définitions* de la fiche 3.

Pour en savoir plus

- Bessièrre S. et Depil S., « Les salaires dans les entreprises en 2005 », *Insee Première* n° 1147, juillet 2007.
- « Les salaires en France », *Insee Références*, édition 2006.

1. Salaires nets annuels moyens en 2005 et répartition des effectifs, selon la CS @

	Effectifs	Salaire net annuel	Évolution annuelle moyenne 2000-2005
	(%)	(euros)	(% en euros constants)
Cadres	13,7	44 501	0,7
Professions intermédiaires	24,6	22 126	0,0
Employés	35,7	14 935	0,5
Ouvriers	26,0	15 909	0,7
Ensemble	100,0	21 018	0,2

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

Source : Insee, DADS de 2000 (fichier au 1/25) et 2005 (fichier au 1/12).

2. Salaires nets annuels moyens en 2005 par CS et tranche d'âge

en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	15 405	27 777	18 383	13 632	14 350
de 30 à 39 ans	20 686	39 034	22 048	15 181	16 053
de 40 à 49 ans	23 394	47 926	23 521	15 758	16 632
de 50 à 59 ans	25 339	49 928	24 440	16 203	16 903
60 ans ou plus	36 376	63 813	26 208	17 552	17 644
Ensemble	21 019	44 500	22 126	14 935	15 909

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

Source : Insee, DADS 2005 (fichier au 1/12).

3. Distribution des salaires nets annuels en 2005 par CS

en euros

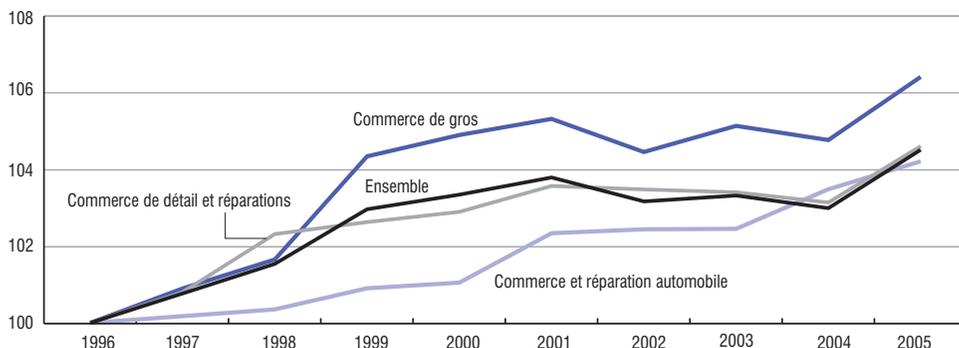
	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 164	22 797	14 302	11 397	12 072
D2	13 234	26 744	16 062	12 308	13 036
D3	14 206	29 960	17 493	12 916	13 795
D4	15 248	33 139	18 850	13 491	14 506
Médiane	16 506	36 588	20 358	14 122	15 234
D6	18 122	40 902	21 959	14 838	16 070
D7	20 526	46 796	23 915	15 749	17 025
D8	24 647	55 551	26 686	17 038	18 303
D9	33 893	72 421	31 602	19 342	20 388
D9/D1 Commerce	2,79	3,18	2,21	1,70	1,69
D9/D1 Privé	2,91	3,03	2,15	1,89	1,90

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

Source : Insee, DADS 2005 (fichier au 1/12).

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

base 100 en 1996 en euros constants



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

Source : Insee, DADS entre 1996 et 2005.

8 Salaires dans les services aux entreprises et

En 2005, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet s'élève à 26 247 euros dans les **services aux entreprises, activités financières et immobilières**. Cependant, ce secteur est très hétérogène en termes d'activités et de composition de la main-d'œuvre.

La finance et les autres services aux entreprises (Postes, Télécom, informatique, publicité, R&D) constituent un premier pôle où les cadres et les professions intermédiaires occupent les trois quarts des emplois et où les salariés âgés de plus de 50 ans sont fortement représentés (jusqu'à 30 % des salariés dans la finance). Le salaire net annuel moyen est d'environ 30 000 euros en 2005 dans ce premier groupe (*figure 1*).

Un deuxième pôle est constitué par les services opérationnels (intérim, sécurité, nettoyage) et s'oppose en tous points au premier. Les ouvriers et employés y occupent les trois quarts des emplois et les jeunes de moins de 30 ans représentent environ 35 % des salariés, contre 18 % dans la finance et 22 % dans l'ensemble du secteur privé. La combinaison de ces deux effets qualification et âge joue cette fois à la baisse sur le salaire annuel moyen qui se situe à 17 624 euros dans les services opérationnels (*figure 1*). Enfin, les activités immobilières se situent dans une position intermédiaire en termes de qualification et de salaire annuel moyen (24 105 euros), en dépit d'une sur-représentation des salariés de plus de 50 ans (29 %) par rapport à ceux de moins de 30 ans (17 %).

Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, l'éventail des salaires dans les services aux entreprises et les activités financières et immobilières, est proche de celui observé

dans l'ensemble du secteur privé (*figure 2*). En revanche, les cadres de la finance sont en moyenne les cadres les mieux rémunérés de l'ensemble du secteur privé, tandis que les ouvriers des services opérationnels sont les moins bien payés parmi l'ensemble des ouvriers. Les salaires sont donc très dispersés dans l'ensemble de ces services, comme l'atteste le rapport inter-décile D9/D1 qui s'élève à 3,4 contre 2,8 dans le privé.

À l'instar du commerce, les services aux entreprises, activités financières et immobilières recourent souvent au temps partiel, puisque celui-ci représente 15 % du volume total d'heures rémunérées, contre 8 % dans l'industrie par exemple. Dans l'ensemble du secteur privé, les salariés à temps partiel sont plutôt des employés (46 % du volume du temps partiel, et 72 % dans le commerce). En revanche, dans les services opérationnels, ce sont essentiellement des ouvriers (77 %), les intérimaires et les agents du nettoyage relevant pour l'essentiel de cette catégorie socio-professionnelle. Enfin, par rapport aux salariés à temps complet des services aux entreprises, activités financières et immobilières, les salariés à temps partiel perçoivent un salaire horaire plus faible, 10,8 contre 14,4 euros de l'heure, soit 25 % de moins. Des différences de qualification entre ces deux groupes expliquent, avant tout, cet écart.

Après avoir reculé entre 2002 et 2004 (excepté dans la finance et l'immobilier), le salaire net moyen en euros constants augmente en 2005, pour tous les secteurs des services aux entreprises. L'immobilier, et surtout la finance, restent les secteurs les plus dynamiques en terme de salaire réel, sur la dernière décennie (*figures 3 et 4*). ■

Définitions

Les **services aux entreprises et les activités financières et immobilières** correspondent au secteur des activités tertiaires, hors commerce, services aux particuliers et transports. Ces services recouvrent donc les activités financières (banques et assurances), les activités immobilières, les services opérationnels (intérim, nettoyage, sécurité, gardiennage), ainsi que les autres services aux entreprises, qui incluent les activités de postes et de télécommunications, recherche et développement, et les services de conseil et d'assistance (activités informatiques, assistance juridique et comptable, publicité, ...).

1. Salaire net annuel moyen en 2005 et répartition des effectifs selon la CS @

	Ensemble des services aux entreprises	dont			
		Activités financières	Activités immobilières	Services opérationnels	Autres services aux entreprises
Salaires nets annuels moyens (euros courants)					
Cadres*	46 629	53 472	49 165	42 100	44 934
Professions intermédiaires	22 602	23 908	22 948	21 127	22 328
Employés	17 066	19 693	16 597	14 824	17 761
Ouvriers	15 084	19 498	15 342	14 918	16 266
Ensemble	26 247	32 660	24 105	17 624	29 802
Évolution moyenne 2000-2005 en euros constants					
	0,4	0,9	1,8	0,4	0,2
Répartition des effectifs en années-travail (%)					
Cadres*	26,9	32,8	17,8	6,9	38,9
Professions intermédiaires	29,2	45,0	29,4	13,9	33,4
Employés	24,4	21,7	39,2	23,7	23,8
Ouvriers	19,5	0,5	13,6	55,5	3,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur des services aux entreprises (EL-EN).

Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

2. Distribution des salaires nets annuels par CS dans les services aux entreprises en 2005

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 588	23 465	14 869	11 893	10 809
D2	14 328	26 951	16 906	13 125	11 954
D3	16 033	29 925	18 561	14 063	12 821
D4	17 989	33 041	20 036	15 012	13 609
Médiane	20 193	36 465	21 403	16 081	14 406
D6	22 807	40 734	22 864	17 336	15 286
D7	26 396	46 509	24 616	18 702	16 312
D8	32 036	55 341	27 000	20 423	17 677
D9	43 418	73 585	31 057	23 246	19 924
D9/D1	3,4	3,1	2,1	2,0	1,8
D9/D1 privé	2,8	3,0	2,1	1,9	1,9

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur des services aux entreprises (EL-EN).

Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

3. Salaires nets annuels moyens selon la CS en 2005

	Salaire net annuel moyen (euros)	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (% en euros constants)
Cadres*	46 629	0,1
Professions intermédiaires	22 602	- 0,3
Employés	17 066	- 0,4
Ouvriers	15 084	- 0,1
Ensemble	26 247	0,4

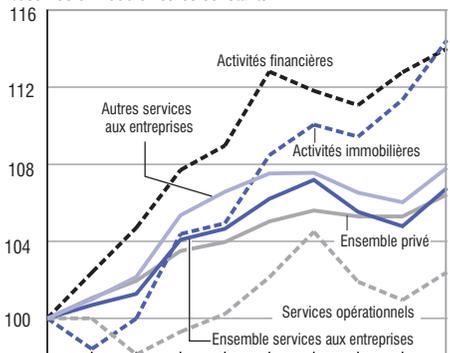
* Y compris les chefs d'entreprises salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur des services aux entreprises (EL-EN).

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

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

base 100 en 1996 en euros constants



1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005

Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux entreprises (EL-EN).

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

9 Salaires dans les services aux particuliers

En 2005, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet s'élève à 18 988 euros dans les **services aux particuliers**, soit un niveau inférieur de plus de 16 % à celui de l'ensemble du secteur privé. Dans cet ensemble, du fait de la source utilisée, les employés de maison et les assistantes maternelles ne sont pas prises en compte. On en dénombre environ 800 000 (voir fiche 11).

Ce différentiel s'explique par un faible taux d'encadrement (10 % contre 16 % dans l'ensemble du privé) et par le poids des moins de trente ans (33 % contre 22 % pour l'ensemble du privé). Ce secteur est assez hétérogène en termes d'activités et de composition de la main-d'œuvre. L'hôtellerie-restauration, soit les deux tiers de l'emploi sectoriel au sein des temps complets, a un faible taux d'encadrement (5 % contre 16 % dans l'ensemble du secteur privé). On y trouve un cinquième d'ouvriers, souvent qualifiés (les cuisiniers) et plus de 50 % d'employés. Le salaire moyen s'élève à 17 000 euros (figure 1). Les services personnels, soit un emploi sur huit du secteur, ont, eux aussi, un faible taux d'encadrement et sont constitués pour l'essentiel d'employés (73 %). Le salaire moyen est moins élevé, environ 15 000 euros. Par contre, les activités récréatives, culturelles et sportives, regroupant notamment l'audiovisuel et les entreprises du spectacle vivant, ont des emplois plus qualifiés, composés aux deux tiers de professions intermédiaires et de cadres, avec un salaire moyen de 27 400 euros.

Au sein des ouvriers et des employés, l'éventail des salaires à temps complet dans les services aux particuliers est légèrement plus faible que celui observé dans l'ensemble du secteur privé (figure 2). C'est l'inverse pour les cadres et les professions intermédiaires.

Au total, du fait du poids des moins qualifiés, les salaires sont moins dispersés que dans l'ensemble du privé, même si, pour le seul secteur des activités récréatives, culturelles et sportives, l'écart interdécile est particulièrement élevé (3,8 contre 2,9 dans le privé).

À l'instar du commerce ou des services aux entreprises, les services aux particuliers recourent souvent au temps partiel, puisque celui-ci représente 24 % du volume total d'heures rémunérées, contre 8 % dans l'industrie par exemple. Dans l'ensemble du secteur privé, les salariés à temps partiel sont plutôt des employés. Dans les services aux particuliers, ce type d'emploi est certes fréquent chez les employés (30 % du volume de travail concerné) mais il l'est aussi chez les cadres, notamment ceux du spectacle (23 % du volume de travail). Enfin, par rapport aux salariés à temps complet des services aux particuliers, les salariés à temps partiel perçoivent un salaire horaire plus faible, 9,12 euros contre 10,14 euros de l'heure, soit 10 % de moins. Par catégorie socioprofessionnelle, ce différentiel est moindre, de l'ordre de 5 %, exception faite des cadres pour lesquels la différence reste de 10 %.

Sur la période 2000-2005, le salaire net moyen d'un salarié à temps complet augmente en euros constants à un rythme annuel moyen proche de celui de l'ensemble du privé pour l'hôtellerie-restauration (0,4 % contre 0,5 %). Il stagne pour les services personnels, et recule pour les activités récréatives, culturelles et sportives (figure 3). De ce fait, pour les employés et les ouvriers des services aux particuliers, les salaires ont augmenté de respectivement 0,7 % et 0,5 % sur la période alors qu'ils ont légèrement reculé pour les cadres (-0,3 %) (figure 4). ■

Définitions

Les **services aux particuliers** incluent l'hôtellerie-restauration, les activités récréatives, culturelles et sportives (soit l'audiovisuel, les agences de presse et les activités artistiques et sportives) ainsi que les services personnels (coiffure, blanchisserie, entretien de la personne, pompes funèbres).

La source mobilisée ici (les DADS) exclut les services domestiques, c'est-à-dire les salariés des particuliers-employeurs comme les assistantes maternelles ou les employés de maison.

1. Salaires nets annuels moyens en 2005 et répartition des effectifs selon la CS @

	Ensemble services aux particuliers	dont		
		Hôtels et restaurants	Activités récréatives, culturelles et sportives	Services personnels
Salaires nets annuels moyens (euros courants)				
Cadres ¹	40 133	36 283	42 891	30 979
Professions intermédiaires	21 953	20 175	25 911	19 608
Employés	14 461	14 468	15 818	13 593
Ouvriers	15 674	15 656	17 195	13 895
Ensemble	18 988	17 009	27 394	14 976
Évolution moyenne 2000-2005 en euros constants				
	- 0,1	0,4	- 0,5	0,0
Répartition des effectifs en années-travail (%)				
Cadres ¹	10	5	30	5
Professions intermédiaires	23	22	33	8
Employés	50	52	27	73
Ouvriers	18	21	10	14
Ensemble	100	100	100	100

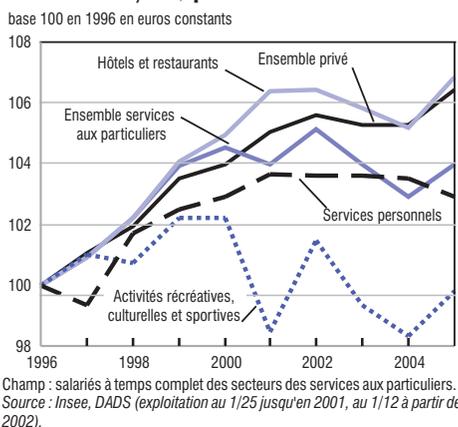
1. y compris les chefs d'entreprise salariés
 Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux particuliers.
 Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2005

	en euros				
	Ensemble	Cadres ¹	Professions inter-médiaires	Employés	Ouvriers
D1	11 464	19 390	13 451	10 853	11 576
D2	12 663	23 763	15 064	11 920	12 714
D3	13 545	27 260	16 437	12 670	13 495
D4	14 350	30 159	17 708	13 288	14 099
Médiane	15 318	33 351	19 038	13 864	14 778
D6	16 598	37 018	20 574	14 519	15 614
D7	18 474	42 134	22 534	15 320	16 622
D8	21 576	49 099	25 079	16 476	18 169
D9	28 607	62 668	29 661	18 608	20 624
D9/D1	2,5	3,2	2,2	1,7	1,8
<i>D9/D1 privé</i>	<i>2,9</i>	<i>3,0</i>	<i>2,1</i>	<i>1,9</i>	<i>1,9</i>

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux particuliers.
 Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

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



4. Salaires nets annuels moyens en 2005 selon la CS

Catégorie socioprofessionnelle	Salaires nets annuels en euros	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (% en euros constants)			
		Ensemble des services aux particuliers	dont		
			Hôtels et restaurants	Activités récréatives, culturelles et sportives	Services personnels
Cadres ¹	40 133	- 0,3	1,5	- 1,4	- 0,9
Professions intermédiaires	21 953	0,2	0,1	0,6	0,9
Employés	14 461	0,5	0,5	0,2	0,7
Ouvriers	15 674	0,7	1,0	- 0,8	0,5
Ensemble	18 988	- 0,1	0,4	- 0,5	0,0

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

10 Salaires dans le secteur hospitalier

En 2005, le secteur hospitalier représentait près d'1,5 million de postes salariés (*figure 1*) ; 77 % d'entre eux se situent dans les hôpitaux publics et 23 % dans les cliniques privées, à but lucratif ou non. Depuis 2000, le nombre de postes dans le secteur hospitalier a augmenté de 7 %, principalement dans la période suivant la mise en place de la réduction du temps de travail (2002 dans le public et dès 1999 dans le privé). Cette évolution varie selon le secteur : le nombre de postes dans le public a crû de près de 10 % tandis que, dans le même temps, le secteur privé affichait une stabilisation. Il faut néanmoins relativiser cette dernière. D'une part, les regroupements opérés entre les établissements privés ont pu faire artificiellement chuter le nombre de postes (deux postes occupés par un même salarié au sein de deux établissements ne sont plus considérés que comme un seul poste au sein de ces deux structures, une fois fusionnées). D'autre part les augmentations d'effectifs liées à la réduction du temps de travail sont antérieures à 2000 pour le privé, du fait d'une mise en place plus précoce.

La répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle (CS) est demeurée stable au cours des cinq dernières années. Un peu plus des trois quarts des personnels employés sont des agents de service et employés administratifs (43,6 %) ou des salariés relevant des professions intermédiaires soignants et sociaux (32,9 %) (*figure 1*). Les cadres médicaux et

administratifs représentent quant à eux près de 14 % des effectifs. La structure de qualification des emplois n'est cependant pas la même dans le public et dans le privé : les cadres médicaux et administratifs représentent ainsi près de 15 % des emplois dans le public et moins de 9 % dans le privé où la plupart des médecins exercent en libéral. À l'inverse, les professions intermédiaires soignants et sociaux, les agents de service et employés administratifs sont davantage représentés dans le privé.

24 % des postes sont à temps partiel, soit un point de plus qu'en 2004 (*figure 1*). Le temps partiel caractérise davantage le privé (30 % des postes) et concerne particulièrement les cadres médicaux (près de 60 % dans le privé où le salariat est souvent une activité d'appoint de médecins libéraux contre 30 % dans le public). Seuls les salariés à temps complet seront pris en compte par la suite.

En 2005, le **salair net annuel moyen** pour un emploi à temps complet s'élève à 23 900 euros (*figure 2*) soit 3,9 % de plus qu'en 2000 en **euros constants**. Les cadres médicaux et administratifs perçoivent des salaires nets annuels moyens de respectivement 51 100 et 44 500 euros. Pour les professions intermédiaires « soignants et sociaux » et « administratifs et techniciens », ils approchent respectivement 25 700 et 23 600 euros. Enfin, les ouvriers, agents de service et employés gagnent un peu plus de 18 000 euros. (*suite page suivante*)

Définitions et sources

Poste ou emploi : un poste ou emploi salarié 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.

Salair net annuel moyen : le salair net est calculé à partir du salair 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 pour le calcul des moyennes. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence.

Les évolutions en **euros constants** (ou « en termes réels ») 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'étude porte ici sur les établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (851A).

1. Salariés des établissements hospitaliers en 2005, 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 ¹	22,8	6,6	150,4	13,3	173,2	12,2	57,2	31,3	34,7
Cadres de direction, administratif, gestion	7,8	2,3	15,4	1,4	23,3	1,6	16,9	16,0	16,3
PI soignants et sociaux ²	127,8	37,0	362,8	32,0	490,6	32,9	30,1	23,0	24,9
PI administratifs et techniciens	9,6	2,8	14,4	1,3	24,0	1,9	20,0	20,1	20,1
Agents de service et employés administratifs ³	164,7	47,7	479,1	42,2	643,9	43,6	28,6	20,6	22,6
Ouvriers	10,8	3,1	50,9	4,5	61,7	4,5	15,2	7,3	8,7
Stagiaires, apprentis, emplois aidés	2,0	0,6	62,4	5,5	64,4	3,5	31,6	25,0	25,3
Ensemble	345,5	100,0	1135,4	100,0	1480,9	100,0	30,1	22,4	24,2

1. Y compris internes, externes et résidents.

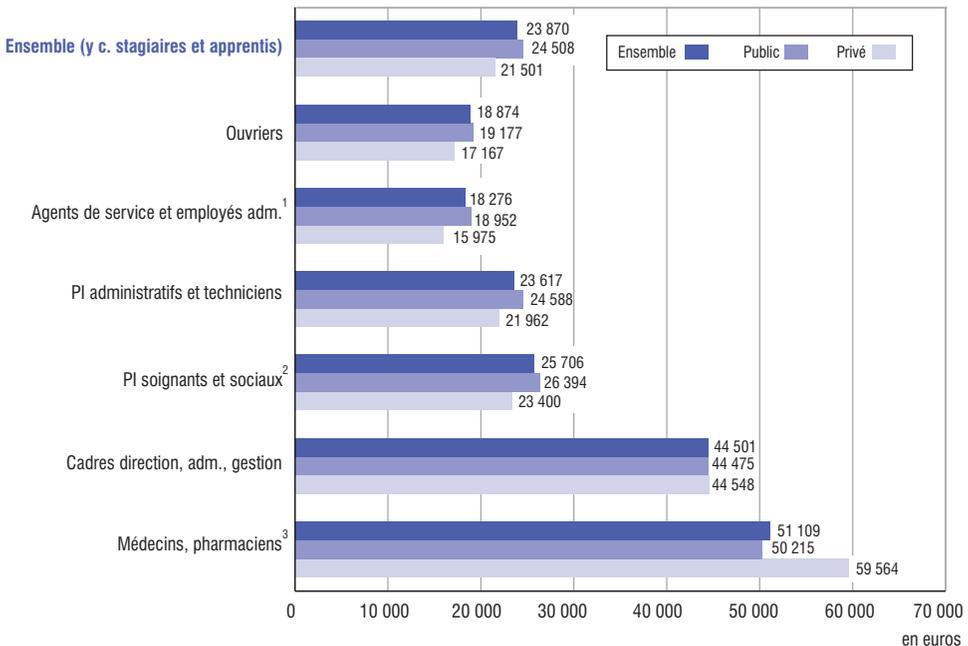
2. PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la ré-éducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

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

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France métropolitaine et Dom.

Source : Insee, DADS 2005.

2. Salaires nets annuels moyens en 2005 selon la CS et le type d'établissements



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

2. PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la ré-éducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

3. Y compris internes, externes et résidents.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France métropolitaine et Dom.

Source : Insee, DADS 2000 à 2005.

10 Salaires dans le secteur hospitalier

En 2005 la dispersion des salaires dans le secteur de la santé, appréciée par le rapport inter-décile (D9/D1), est proche de celles observées dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique d'État (2,4 contre respectivement 2,1 et 2,4). C'est parmi les professions les plus qualifiées que les salaires sont classiquement les plus dispersés : le rapport entre les 10 % des salaires annuels les plus élevés et les 10 % les moins élevés est proche de 4 parmi les cadres tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions (*figure 3*). Par ailleurs, l'expérience professionnelle acquise avec l'âge, celui-ci joue positivement sur les salaires. Ainsi, en 2005, un cadre médical ou administratif gagne 25 900 euros en moyenne en début de carrière, 54 600 euros après 40 ans et 68 200 euros en fin de carrière. Cet écart selon l'ancienneté est beaucoup plus important pour les plus qualifiés que pour les autres salariés de l'hôpital. En 2005, au sein des professions intermédiaires, les salariés de moins de 30 ans gagnent ainsi en moyenne 20 600 euros tandis que les plus anciens perçoivent 30 000 euros. Les écarts selon l'âge sont encore plus modérés pour les agents de service et ouvriers, de 15 800 euros pour les plus jeunes à 20 300 euros pour les plus anciens (*figure 4*).

Dans le public, le salaire net annuel moyen est de 24 500 euros contre 21 500 euros dans le privé, soit 14 % de plus. Cette différence salariale s'explique pour partie par une sur-représentation dans le public des professionnels de santé les plus qualifiés. Pour autant, à CS équivalente, des écarts demeurent (*figure 2*). En 2005, les agents de service ou employés administratifs, les professions

intermédiaires et les ouvriers perçoivent des rémunérations moindres dans le privé (respectivement 16 %, 11 % et 10 % de moins). À l'opposé, les médecins exerçant dans le privé perçoivent des salaires plus élevés que ceux des hôpitaux publics (19 % de plus), principalement en raison d'une très faible proportion de jeunes, moins rémunérés : 25 % des médecins ont moins de 30 ans dans le public contre 6 % dans le privé.

Les écarts de salaires entre les différentes professions sont restés stables sur les cinq dernières années. Cette observation résulte d'évolutions salariales différentes dans les hôpitaux privés et publics, liées en partie à des calendriers décalés de mise en place de la réduction du temps de travail selon le secteur (*figures 5a et 5b*). Ainsi, entre 2000 et 2002, les salaires ont augmenté très sensiblement dans le public, en raison notamment d'un recours important aux heures supplémentaires, mieux rémunérées. Après une année 2003 marquée par une baisse des salaires réels liée au choix de recruter un personnel jeune (donc moins rémunéré) et de restreindre l'utilisation des heures supplémentaires, les salaires sont repartis à la hausse en 2004 dans le public (+ 2 %) et sont stables en 2005. Dans les cliniques privées, les évolutions ont été plus homogènes, avec une croissance marquée entre 2000 et 2002 (+ 3 %) suivie d'une stagnation sur l'ensemble de la période 2002-2005. Au total, les évolutions les plus favorables ont été enregistrées pour les professions les plus qualifiées (notamment les médecins), tandis que les ouvriers et employés ont moins bénéficié de la croissance salariale. ■

Méthodologie

Comparaison des salaires public-privé : 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.

Pour en savoir plus

- Collet M., « Les salariés dans le secteur hospitalier en 2003 », *Dossier Solidarité Santé* n° 1, janvier-mars 2006, Drees.
- « Les établissements de santé – Un panorama pour l'année 2004 », *Études et Statistiques*, édition 2006, Drees.
- « Les salaires en France », *Insee Références*, édition 2006.

3. Distribution des salaires nets annuels en 2005 par CS

en euros

	Médecins, pharmaciens/ cadres direction	PI soignants, sociaux / PI administratifs	Agents de service et employés	Ensemble
D1	22 240	18 336	13 675	14 547
D2	27 189	20 064	14 841	16 341
D3	32 872	21 510	15 842	17 924
D4	39 219	23 059	16 863	19 375
Médiane	45 188	24 937	17 858	20 816
D6	53 820	26 810	18 896	22 599
D7	61 954	28 555	20 049	25 090
D8	72 616	30 270	21 429	28 684
D9	82 472	33 585	23 495	35 184
D9/D1	3,7	1,8	1,7	2,4

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France métropolitaine et Dom.

Source : Insee, DADS 2005.

4. Structure des emplois et salaires annuels horaires (SNA) par tranche d'âge et CS en 2005

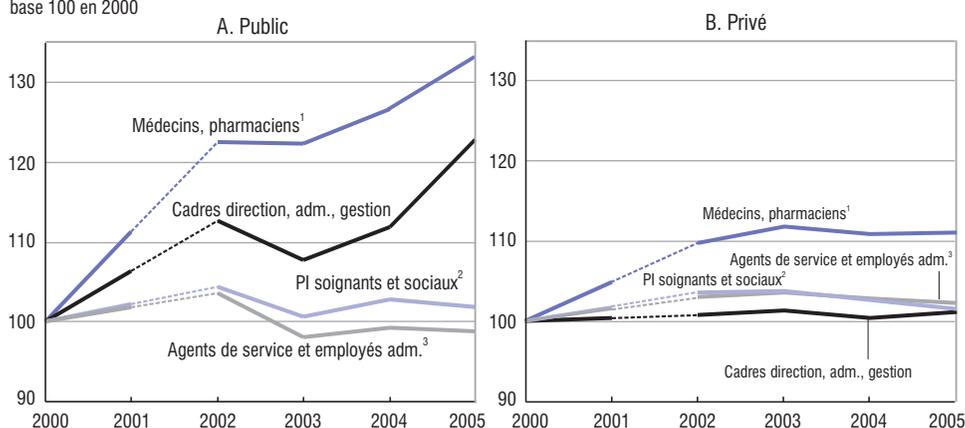
Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Médecins, pharmaciens / cadres direction, adm.		PI soignants et sociaux / PI adm.		Agents de service et employés adm. / ouvriers		Ensemble	
	%	SNA en euros	%	SNA en euros	%	SNA en euros	%	SNA en euros
Moins de 30 ans	22,2	25 870	26,5	20 646	21,6	15 813	26,0	17 189
30 à 39 ans	23,7	41 040	24,5	23 365	23,9	17 243	23,5	21 836
40 à 49 ans	24,6	54 584	26,2	28 153	31,0	19 042	27,5	25 456
50 à 59 ans	24,1	60 957	21,6	29 527	22,0	20 196	21,3	28 547
60 ans ou plus	5,4	68 187	1,2	29 994	1,5	20 312	1,8	39 721

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France métropolitaine et Dom.

Source : Insee, DADS 2005.

5. Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS en euros constants

base 100 en 2000



1. Y compris internes, externes et résidents.

2. PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la ré-éducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

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

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France métropolitaine et Dom.

Source : Insee, DADS 2005.

11 Salaires par métier

Selon les métiers, vus au travers des familles professionnelles (*Sources*), le **salaires médian** perçu en 2005 pour un travail à temps complet varie du simple au triple. Logiquement, la hiérarchie des rémunérations précise celle des niveaux de qualification.

Les dix familles professionnelles les mieux rémunérées sont constituées essentiellement de cadres ; leurs salaires médians s'échelonnent de 2 600 euros à 3 000 euros nets par mois pour les médecins salariés. Les disparités salariales sont importantes au sein de ces catégories, et la rémunération augmente notablement avec l'ancienneté et l'accumulation d'expériences professionnelles. Les horaires de travail pratiqués sont aussi souvent importants. Une forte proportion de salariés expérimentés occupent ces postes, en particulier dans les transports, la Fonction publique, la banque et les assurances. Les métiers de l'informatique se démarquent toutefois en offrant des salaires élevés à une population plus jeune.

Avec plus d'un million de salariés, les enseignants forment l'une des familles professionnelles les plus nombreuses. 70 % d'entre eux ont un diplôme de niveau Bac+3 ou davantage, ce qui les place parmi les catégories les plus diplômées après les médecins et les personnels d'étude et de recherche. Leur salaire médian est toutefois nettement inférieur : moins de 2 000 euros par mois.

Les professions intermédiaires de la santé et de l'action sociale comptent également plus d'un million de personnes, en grande

majorité des femmes, dont plus du quart exercent à temps partiel. Les infirmiers et sages-femmes à temps complet perçoivent en moyenne 1 900 euros par mois. Leur rémunération est nettement supérieure à celle des salariés des autres professions paramédicales (moins de 1 600 euros), dont les métiers et niveaux de formation sont très variés. Les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive forment également une catégorie hétérogène en termes d'âge, d'activité et de salaire. Même si la moitié d'entre eux est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac+2, ils perçoivent une rémunération médiane inférieure à 1 500 euros pour un temps plein, et un tiers d'entre eux travaille à temps partiel. Les techniciens et agents de maîtrise constituent la majeure partie des professions intermédiaires. Ils exercent leurs activités dans de nombreux domaines professionnels : les métiers de l'industrie ou de l'informatique, qui emploient essentiellement des hommes, les services administratifs, comptables et financiers, la banque et les assurances, où les deux tiers des salariés sont des femmes, ou encore le commerce. Leur salaire médian varie de 1 500 euros à temps plein pour les intermédiaires du commerce à près de 1 900 euros dans l'industrie mécanique. La proportion de personnes à temps partiel est variable selon le domaine : très faible dans l'industrie, elle atteint 15 % dans les services administratifs et financiers, et même davantage dans la Fonction publique. *(suite page suivante)*

Définitions

Le **salaires 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) déclaré par les personnes enquêtées travaillant à temps complet. Les salaires des apprentis et stagiaires ne sont pas pris en compte.

1. Salaire mensuel médian 2005 et caractéristiques des salariés, par famille professionnelle @

Famille professionnelle		Nombre de salariés (milliers)	Âge médian au 31/12	Femmes (%)	Temps partiel (%)	Salaire médian à temps complet (euros)
V20	Médecins salariés et assimilés	126	43	53	25	3 000
N00	Personnels d'études et de recherche	254	40	22	4	2 850
R40	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	393	41	23	3	2 800
L50	Cadres administratifs, comptables et financiers	455	43	49	9	2 730
H00	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	235	41	17	3	2 700
J60	Cadres des transports, logistique et navigants de l'aviation	64	45	21	9	2 670
M09	Ingénieurs de l'informatique	306	36	19	5	2 640
B70	Cadres du BTP	63	40	11	3	2 600
P20	Cadres de la Fonction publique	379	46	41	10	2 600
Q20	Cadres de la banque et des assurances	191	45	37	5	2 600
U00	Professionnels de la communication et de l'information	127	39	63	16	2 290
W00	Enseignants	1 108	42	64	16	1 980
V10	Infirmiers, sages-femmes	402	40	90	26	1 900
D60	Techniciens et agents de maîtrise (AM) industries mécaniques	227	42	6	2	1 880
P40	Armée, police, pompiers	427	34	12	1	1 800
B60	Techniciens et AM du BTP	255	42	6	2	1 790
J40	Agents d'exploitation des transports	87	41	10	3	1 780
E20	Techniciens et AM industries de process	194	41	16	4	1 770
P10	Techniciens administratifs de la Fonction publique (catégorie B)	392	46	64	19	1 760
A20	Techniciens et cadres de l'agriculture	54	37	24	7	1 750
L40	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	406	40	66	15	1 750
G10	Techniciens et agents de maîtrise maintenance et organisation	418	41	8	4	1 730
M07	Techniciens de l'informatique	153	35	13	6	1 700
Q00	Employés et techniciens de la banque	202	41	64	13	1 680
R20	Attachés commerciaux et représentants	435	38	37	10	1 670
W10	Formateurs	94	41	56	38	1 620
C20	Techniciens et agents de maîtrise électricité électronique	123	38	7	2	1 600
U10	Professionnels des arts et des spectacles	176	36	36	28	1 600
F50	Techniciens et agents de maîtrise matér. souples bois indust. graphiques	43	44	13	2	1 590
V30	Professions paramédicales	232	37	78	28	1 580
Q10	Employés et techniciens des assurances	199	43	71	19	1 580
J50	Agents administratifs et commerciaux transport et tourisme	141	36	56	12	1 560
R30	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	269	37	50	8	1 500
F40	Ouvriers des industries graphiques	74	40	34	8	1 490
D10	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	134	40	4	1	1 480

Le tableau est trié par ordre décroissant du salaire médian à temps complet.
Champ : salariés actifs au sens du BIT, hors stagiaires et apprentis.
Source : Insee, enquête Emploi 2005.

11 Salaires par métier

Parmi les métiers d'ouvriers, les moins bien rémunérés correspondent à des emplois non qualifiés exercés plutôt en début de carrière. La rémunération médiane avoisine alors les 1 200 euros. Les augmentations de salaire dépendent ensuite des possibilités de mobilité professionnelle vers des emplois plus qualifiés. Le travail à temps partiel est rare chez les ouvriers, y compris dans les secteurs où les femmes sont les plus présentes comme l'électricité-électronique par exemple, où seuls 2 à 3 % des effectifs ne sont pas à temps complet. Si les salaires perçus sont assez proches d'un secteur à l'autre, ils sont néanmoins plus faibles dans le textile, cuir, bois et ameublement : dans ce secteur les perspectives sont limitées et, faute de renouvellement de la main-d'œuvre, l'âge médian des ouvriers y est élevé (43 ans). Les rémunérations sont également réduites dans l'agriculture (jardiniers, ouvriers agricoles), ainsi que dans la manutention, où la proportion de jeunes et d'intérimaires est élevée parmi les non-qualifiés.

Les salariés des services à la personne sont les moins bien rétribués : autour de 1 000 euros nets par mois à temps complet pour un

salaire médian, voire moins pour les assistantes maternelles. Les personnes qui exercent ces métiers sont essentiellement des femmes, dont la moitié a plus de 45 ans. Les assistantes maternelles peuvent être très peu rémunérées tout en déclarant un nombre d'heures important, tandis que les trois quarts des employés de maisons et aides à domicile travaillent à temps partiel. La moitié des employés de maison effectue ainsi moins de 25 heures par semaine et leur rémunération médiane atteint à peine 500 euros.

Les caissiers et employés de libre-service, ainsi que les salariés de la coiffure et de l'esthétique, perçoivent également des salaires très faibles et exercent souvent leur métier à temps partiel. Ces emplois sont cependant davantage occupés par des jeunes femmes en début de vie professionnelle. Il en va de même pour les vendeurs et les employés de l'hôtellerie et de la restauration, un peu mieux rémunérés. Les agents d'entretien (70 % de femmes) tout comme les gardiens et agents de sécurité (73 % d'hommes) sont plus âgés, mais leur salaire médian est à peine supérieur : 1 200 euros par mois à temps complet. ■

Sources

La nomenclature des métiers utilisée est la nomenclature des 86 familles professionnelles (voir site internet : www.travail.gouv.fr, rubrique Études - Recherche - Statistiques /Statistiques /Métiers et qualifications).

La source utilisée est l'enquête Emploi de l'Insee : c'est la seule source sur les salaires où la profession est connue 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 observe en effet des comportements de sous-déclaration qui sont d'autant plus importants que le salaire est élevé. Dans certaines professions (médecins, professionnels des arts et spectacles, services à la personne...), les salariés peuvent avoir plusieurs employeurs et toucher des revenus de nature différente. Les situations individuelles sont assez hétérogènes et peuvent être délicates à cerner à travers l'enquête Emploi, sans toutefois remettre en cause la hiérarchie globale des salaires.

Pour en savoir plus

- Lainé F. et département des métiers et qualifications, « Familles professionnelles ; Vingt ans de métiers ; Portraits statistiques 1982-2002 », les Dossiers de la Dares, *Documentation Française* (2004).
- Petit P., « Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales », *Premières synthèses*, mars 2007, Dares.

1. Salaire mensuel médian 2005 et caractéristiques des salariés, par famille professionnelle @

Famille professionnelle		Nombre de salariés (milliers)	Âge médian au 31/12	Femmes (%)	Temps partiel (%)	Salaire médian à temps complet (euros)
L30	Secrétaires de direction	106	43	94	18	1 470
V40	Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	544	35	66	32	1 470
B10	Ouvriers qualifiés (OQ) travaux publics béton extraction	105	41	2	1	1 460
G00	OQ maintenance	248	42	3	4	1 440
B50	Conducteurs d'engins du BTP	76	41	1	1	1 430
J30	Conducteurs de véhicules	700	41	8	10	1 430
E10	OQ industries de process	418	40	23	6	1 420
C10	OQ électricité électronique	73	39	31	3	1 400
D40	OQ mécanique	165	42	14	2	1 400
V00	Aides-soignants	452	41	90	27	1 380
D20	OQ travaillant par formage de métal	130	41	3	1	1 370
P00	Employés administratifs de la Fonction publique (catégorie C)	837	43	74	24	1 360
B40	OQ bâtiment, second œuvre	373	40	1	2	1 350
L10	Employés de la comptabilité	391	37	87	29	1 350
B20	OQ gros œuvre	250	40	1	2	1 340
L20	Employés administratifs d'entreprise	471	37	76	22	1 340
J10	OQ manutention	464	40	15	4	1 300
L00	Secrétaires	520	41	98	32	1 300
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	154	37	12	4	1 300
G01	Ouvriers de la réparation automobile	165	36	0	2	1 280
C00	Ouvriers non qualifiés (ONQ) électricité électronique	42	39	55	2	1 240
D00, D30	ONQ mécanique, enlèvement ou formage de métal	212	34	20	4	1 230
B00	ONQ gros œuvre, travaux publics et extraction	177	35	2	6	1 220
F10, F30	OQ textile et cuir, bois ameublement	124	43	45	10	1 220
B30	ONQ bâtiment, second œuvre	121	37	9	8	1 200
S10	Cuisiniers	277	37	38	24	1 200
T30	Agents de gardiennage et de sécurité	204	41	27	12	1 200
T40	Agents d'entretien	1 143	43	70	37	1 200
S20	Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration	293	33	57	34	1 190
E00	ONQ industries de process	350	38	44	6	1 190
R10	Vendeurs	769	34	76	30	1 180
J00	ONQ manutention	405	35	33	10	1 120
A00	Ouvriers de l'agriculture, élevage et sylviculture	132	38	23	19	1 110
A10	Jardiniers, ouvriers du maraîchage et de la viticulture	197	38	18	17	1 110
T00	Coiffeurs, esthéticiens	110	31	92	25	1 100
R00	Caissiers, employés de libre service	277	34	82	47	1 080
F00, F20	ONQ textile et cuir, bois ameublement	64	43	57	9	1 080
K00	Ouvriers artisanaux	79	38	49	21	1 070
T21	Aides à domicile et aides ménagères	419	45	98	72	1 020
T10	Employés de maison	351	48	93	77	1 020
T22	Assistantes maternelles	432	45	99	30	900

Le tableau est trié par ordre décroissant du salaire médian à temps complet.

Champ : salariés actifs au sens du BIT, hors stagiaires et apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2005.

12 Salaires selon le sexe

Dans le secteur privé ou semi-public, le salaire net annuel moyen d'une femme travaillant à temps complet s'élève en 2005 à 19 818 euros, soit 18,9 % de moins que celui d'un homme (figures 1 et 4). Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différente : 18,2 % des hommes salariés à temps complet sont des cadres, contre seulement 12,2 % des femmes. Au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, un écart de salaire demeure. Il est particulièrement grand chez les cadres (- 22,8 %), nettement moindre pour les professions intermédiaires (- 12,1 %) et 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 (qualifications, diplôme, expériences professionnelles), et une part s'interprétant 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 (39 % contre 76 %), (figure 3).

Entre 2000 et 2005, le salaire moyen des femmes du privé a progressé, en moyenne annuelle et en euros constants, plus rapidement que celui des hommes (+ 0,7 % contre

+ 0,5 %), entraînant une réduction de l'écart salarial entre sexes (figure 4).

Dans la fonction publique d'État (FPE) comme dans la fonction publique territoriale (FPT), les écarts de salaires hommes/femmes sont un peu plus faibles. Dans la FPE, les femmes ont perçu en 2005 un salaire net annuel moyen de 23 922 euros, inférieur de 13,8 % à celui des hommes (figure 1). Dans la FPT, en 2005, les femmes perçoivent un salaire net annuel moyen de 18 235 euros, inférieur de 12,2 % en moyenne à celui des hommes.

Cet écart est plus fort pour les femmes cadres dans la FPE (- 18,5 %) et dans la FPT (- 16,8 %). Il est plus réduit pour les professions intermédiaires et les employés et ouvriers.

Comme dans le privé, l'éventail des salaires des femmes est moins étendu que celui des hommes, cette différence étant moins marquée dans la FPT (figure 2).

Dans les deux fonctions publiques, le salaire augmente 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, les femmes bénéficiant de moindres promotions (figure 3).

Entre 2000 et 2005, dans la FPE, le salaire moyen des femmes a évolué, en moyenne annuelle et en euros constants, comme celui des hommes (figure 4). De ce fait, l'écart salarial entre homme et femme s'est maintenu alors que dans la FPT, il s'est légèrement réduit. ■

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). Depuis 2002, ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations pour le secteur privé et exhaustive pour la fonction publique territoriale ; pour les années antérieures, du sondage au 1/25.

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 éléments salariaux non imposables comme l'épargne salariale.

Pour la fonction publique d'État, les fichiers de paie des agents sont l'unique source d'information. Son champ est constitué des agents des ministères civils de l'État ; les militaires en sont donc exclus. L'essentiel des résultats est établi à partir de l'exploitation exhaustive de ces fichiers.

Pour en savoir plus

- Amar M., « Les salaires du secteur privé en France, de 1994 à 2004 », *Données Sociales*, édition 2006, Insee.
- Bessière S., Depil S., « Les salaires dans les entreprises en 2005 », *Insee Première* n° 1147, juillet 2007.
- « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 », *Premières informations, Premières synthèses* n° 22.1, juin 2006, Dares.

1. Structure des effectifs et salaires nets annuels moyens en 2005

	Femmes		Hommes		Ensemble		Rapport des salaires F/H
	Effectifs ² (%)	Salaires (euros)	Effectifs ² (%)	Salaires (euros)	Effectifs ² (%)	Salaires (euros)	
Cadres ¹	12,2	37 257	18,2	48 232	16,1	45 322	77,2
Professions intermédiaires	28,5	21 371	22,8	24 306	24,8	23 128	87,9
Employés et ouvriers	59,3	15 457	59,0	17 186	59,1	16 580	89,9
Privé	100,0	19 818	100,0	24 446	100,0	22 842	81,1
Cadres	58,8	27 145	53,3	33 290	56,5	29 575	81,5
Professions intermédiaires	17,6	21 255	17,0	22 753	17,4	21 869	93,4
Employés et ouvriers	23,5	17 864	29,7	20 658	26,1	19 198	86,5
Fonction publique d'État	100,0	23 922	100,0	27 744	100,0	25 525	86,2
Cadres	7,1	31 416	9,6	37 760	8,3	34 892	83,2
Professions intermédiaires	23,0	20 327	22,6	22 368	22,8	21 278	90,9
Employés et ouvriers	69,8	16 201	67,8	17 810	68,9	16 950	91,0
Fonction publique territoriale	100,0	18 235	100,0	20 757	100,0	19 427	87,8

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

2. Effectifs évalués en années-travail.

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

Sources : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2005 (semi-définitif).

2. Rapport inter-décile¹ des salaires nets annuels moyens en 2005

	Privé	Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale
Femmes	2,6	2,2	2,0
Hommes	3,1	2,6	2,2
Ensemble	2,9	2,4	2,1

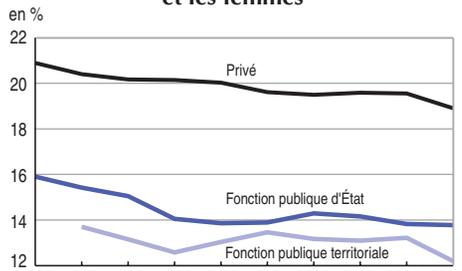
1. Le rapport inter-décile est le rapport entre le 1^{er} et le 9^e décile (D9/D1). Il permet d'évaluer la dispersion des salaires.

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

Sources : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2005 (semi-définitif).

Les chiffres de la colonne « FPT » ont été corrigés pour le tableau 3 mis en ligne. Il n'a en revanche pas été possible de les corriger sur la version papier.

4. Écart salarial entre les hommes et les femmes



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

Sources : Insee, 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'État en 2005 (semi-définitif).

3. Salaires nets annuels moyens selon le sexe et l'âge en 2005

	Privé	Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale (FPT)
Moins de 30 ans	15 979	18 364	15 408
30 - 39 ans	19 727	21 738	17 181
40 - 49 ans	21 167	24 138	18 678
50 - 59 ans	22 156	27 842	19 832
60 ans ou plus	26 114	31 948	19 651
Femmes	19 818	23 922	18 235
Moins de 30 ans	16 990	18 990	16 223
30 - 39 ans	22 943	23 735	18 969
40 - 49 ans	26 776	27 768	21 385
50 - 59 ans	29 847	33 285	23 412
60 ans ou plus	45 285	43 953	25 631
Hommes	24 446	27 744	20 757
Moins de 30 ans	16 609	18 602	15 777
30 - 39 ans	21 858	22 590	18 063
40 - 49 ans	24 853	25 660	19 960
50 - 59 ans	27 184	30 135	21 502
60 ans ou plus	38 402	38 131	22 038
Ensemble	22 842	25 525	19 427

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

Sources : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État 2005 (semi-définitif).

13 Salaires selon l'âge

Les différences de rémunération entre salariés s'expliquent en bonne partie par leurs caractéristiques individuelles. Parmi celles-ci, l'âge a un impact fort car il est corrélié à l'expérience professionnelle, facteur améliorant en général la productivité, surtout au début du cycle de vie, et qui permet au salarié de négocier un salaire plus élevé. À travers les grilles de salaire, l'employeur peut ainsi programmer des augmentations à l'ancienneté, qui reflètent également l'accumulation de capital humain spécifique à l'entreprise et la volonté de conserver leurs salariés pour éviter les coûts de recrutement. De fait, 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*). Pour les quinquagénaires, le ralentissement est parfois mis en relation avec un moindre recours à la formation professionnelle continue dans cette population. Au-delà de 55 ans, le salaire moyen repart nettement à la hausse, du fait du départ en retraite souvent plus précoce des salariés les moins qualifiés.

Une partie des différences de salaire constatées entre salariés d'âges différents peut provenir du fait que, ceux-ci n'ayant pas le même âge, n'ont pas le même profil (formation, secteur d'activité, niveau de qualification, etc.) et 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** (*définitions*), certaines d'entre elles ayant connu des parcours plus favorables. Les écarts de salaire entre salariés d'âges différents sont donc 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 2000-2005, pour dix cohortes nées entre 1944 et 1980 : par exemple, la plus jeune (cohorte 80) avait 20 ans en 2000 et 25 ans en 2005. Le salaire diffère d'une cohorte à

l'autre, non seulement en niveau mais aussi en évolution (*figure 2*).

C'est pourquoi la mesure de l'évolution du salaire avec l'âge est plus réaliste en suivant les mêmes salariés sur une période donnée, ici 2000-2005, plutôt qu'en mesurant une même année des différences de salaire entre des salariés différents. Des groupes homogènes de salariés, définis selon leur âge et leur catégorie socioprofessionnelle, ont donc été formés sur la base de leur situation en 2000 (seuls les salariés ayant travaillé à temps complet toute l'année à la fois en 2000 et 2005 ont été pris en compte). L'évolution des salaires en euros constants est ensuite suivie sur cette période au sein de chaque groupe (*figure 3*). Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les moins de 30 ans perçoivent des salaires en moyenne inférieurs à ceux de leurs aînés, mais bénéficient des augmentations les plus fortes (de + 6,0 % par an, en moyenne et en euros constants, pour les cadres à + 3,2 % pour les ouvriers). À l'opposé, les quinquagénaires ne profitent que de hausses modestes (entre + 0,2 % et + 1,7 % par an). Exception faite des plus de 50 ans, tout au long du cycle de vie professionnelle, ce sont les ouvriers (ou plus précisément ceux qui étaient ouvriers en 2000) 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 : près de deux tiers des salariés qui avaient moins de 30 ans en 2000 et qui ont travaillé à temps plein toute l'année à la fois en 2000 et en 2005, ont bénéficié d'augmentations de salaire réel supérieures à 2 % par an en moyenne sur cette période. Cette proportion est d'à peine plus d'un quart pour les plus de 50 ans au sein desquels près de 40 % ont vu leur salaire réel baisser en cinq ans contre seulement 15 % pour les moins de 30 ans (*figure 4*). ■

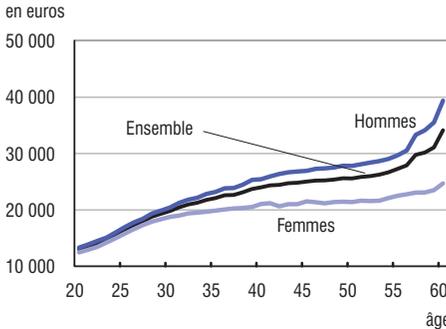
Définitions

Cohorte : ensemble d'individus ayant vécu un événement semblable pendant la même période de temps. Une cohorte désigne ici les salariés du secteur privé nés la même année.

Pour en savoir plus

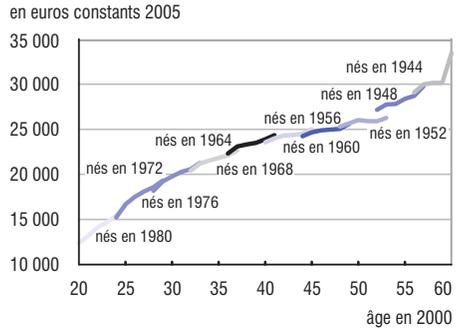
• Koubi M., « Les carrières salariales par cohorte, de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n° 369-370, p.149-171, Insee.

1. Salaires nets annuels moyens¹ en 2005 selon l'âge et le sexe



1. Moyenne des salaires annualisés pour l'ensemble des salariés à temps complet quelle que soit leur durée en emploi.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé.
 Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

2. Salaires moyens¹ par cohorte et par âge



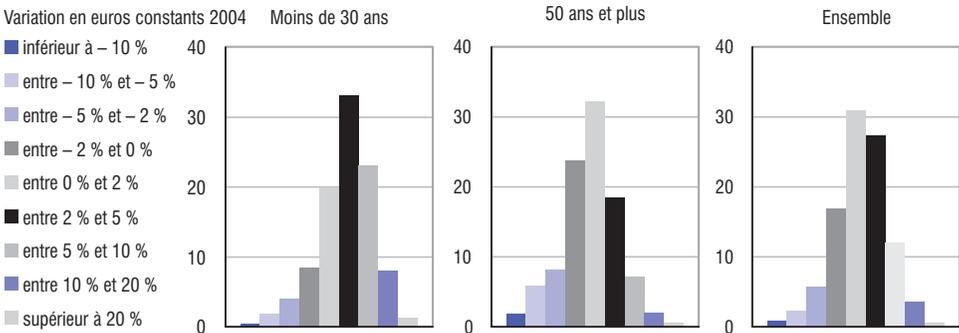
1. Cf. note 1 figure 1.
 Lecture : chaque segment représente l'évolution du salaire moyen entre 2000 et 2005 d'une cohorte de salariés en fonction de leur âge en 2000. Les salariés nés en 1952 travaillant à temps complet dans le secteur privé avaient 53 ans (c'est-à-dire en 2005) un salaire annuel moyen de 26300 euros.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé.
 Source : Insee, DADS 2000 à 2005 (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001 et 1/12 à partir de 2002).

3. Évolutions et salaires nets annuels moyens selon la CS en 2000

Âge en 2000		Catégorie socioprofessionnelle en 2000			
		Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
29 ans ou moins	Salaire net en 2005 (euros)	41570	24701	18708	18600
	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (%)	6,0	4,6	4,1	3,2
De 30 à 39 ans	Salaire net en 2005 (euros)	51825	27373	19753	19558
	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (%)	3,4	2,5	2,1	1,8
De 40 à 49 ans	Salaire net en 2005 (euros)	53446	28118	20618	20000
	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (%)	1,9	1,1	1,1	1,1
50 ans ou plus	Salaire net en 2005 (euros)	62375	28949	20398	19471
	Évolution annuelle moyenne 2000-2005 (%)	1,7	0,2	0,7	0,8

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.
 Lecture : les cadres ou chefs d'entreprise, employés toute l'année à temps complet, qui avaient 29 ans ou moins en 2000 ont perçu en 2005 un salaire net annuel moyen de 41 570 euros. Entre 2000 et 2005 leur salaire a progressé en moyenne de 6,0 % par an en euros constants
 Champ : salariés du secteur privé employés à temps complet (éventuellement dans des entreprises différentes) présents toute l'année en 2000 et en 2005.
 Source : Insee, DADS 2000 à 2005 (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001 et 1/12 à partir de 2002).

4. Répartition des salariés selon la variation de leur salaire net entre 2000 et 2005



Lecture : parmi les salariés à temps complet présents toute l'année en 2000 et en 2005, 23,1 % des moins de trente ans ont vu leur salaire progresser en moyenne entre 5 et 10 % chaque année en euros constants.
 Champ : salariés du secteur privé employés à temps complet (éventuellement dans des entreprises différentes) présents toute l'année en 2000 et en 2005.
 Source : Insee, DADS 2000 à 2005 (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001 et 1/12 à partir de 2002).

14 Le revenu salarial

L'indicateur de salaire retenu le plus fréquemment dans cet ouvrage est le salaire annuel net moyen offert par l'employeur pour un poste à **temps complet**. Le **revenu salarial** présenté ici se place au contraire du point de vue du salarié et correspond à l'ensemble des salaires perçus au cours d'une année donnée par un individu, et provenant directement de toutes ses activités salariées, quelles que soient les conditions d'emploi (temps complet ou non – *définitions*). Ce revenu salarial dépend donc, certes, du salaire offert par les employeurs, mais aussi des situations d'emploi notamment et de la durée de chaque période d'emploi et du taux de temps partiel. Plus formellement, on peut le décomposer, sur l'ensemble du champ public et privé comme le produit d'un **salaire journalier** par un nombre de jours rémunérés (*figures 1a et 2a*). Sur le secteur privé seul, les données dont on dispose permettent de pousser cette décomposition jusqu'au niveau horaire (*figures 1b et 2b*).

Le revenu salarial moyen pour l'ensemble des salariés du public et du privé s'élève, en 2005, à un peu moins de 16 800 euros par an. Si on se limite au seul secteur privé, il ne se monte plus qu'à 16 100 euros. Cette différence s'explique par un poids plus important des emplois les plus qualifiés dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique hospitalière. Par exemple, les cadres représentent près de 60 % des agents de l'État tandis qu'ils ne sont présents qu'à hauteur d'un peu plus de 15 % dans le secteur privé. Ces différences de qualifications se doublent d'une stabilité de l'emploi plus grande dans le secteur public et donc d'un nombre moyen de jours rémunérés plus élevé que dans le privé (332 en moyenne par an pour les agents de l'État contre 291 pour les salariés du privé).

Définitions

Le concept de revenu salarial se situe à mi-chemin entre le prix du travail (le **salaire horaire**) et le **niveau de vie** des personnes. Il correspond à la somme de tous les salaires, nets de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçus par un individu au cours d'une année donnée.

Plus précisément, on passe du **salaire horaire** au **salaire journalier** en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au **revenu salarial** annuel, (salaire journalier par nombre de jours rémunérés dans l'année). Par définition, le revenu salarial n'intègre pas les revenus des activités non salariées, (cas d'un médecin exerçant à la fois à l'hôpital et dans un cabinet privé), ni les revenus non directement liés à l'activité et provenant de mécanismes redistributifs (comme la prime pour l'emploi) ou assurantiels (comme les allocations de chômage). Enfin, pour arriver au concept de revenu disponible des ménages, il faut agréger l'ensemble des revenus (y compris ceux du patrimoine) des différents membres du ménage et prendre en compte l'ensemble de l'appareil redistributif constitué des **prélèvements** (comme l'impôt sur le revenu) et des **transferts sociaux** (minima sociaux, prestations familiales, aides au logement).

Le revenu salarial des femmes est, en 2005, inférieur de 26 % à celui des hommes et même de 31 % pour le seul secteur privé. Ce différentiel résulte, dans le privé, de la combinaison d'un **salaire horaire** des femmes inférieur de 19 % en moyenne à celui des hommes, d'un horaire hebdomadaire plus faible de 11 %, du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et d'un nombre de semaines rémunérées plus réduit de 4 %.

Le revenu salarial augmente avec l'âge. Ainsi, chez les moins de 30 ans, il est inférieur de 56 % à celui des plus de 45 ans. D'une part, l'expérience professionnelle plus faible chez les jeunes a pour conséquence des salaires horaires inférieurs de 38 % à ceux des plus de 45 ans. D'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail démarre souvent en cours d'année et engendre des situations d'emploi plus chaotiques, ce qui se traduit par un nombre de semaines travaillées plus faible de 26 %.

Le niveau de qualification a également un impact sur le revenu salarial, qui va dans le privé de 38 100 euros pour un cadre à 11 800 pour un ouvrier et 10 000 pour un employé. Ces écarts s'expliquent d'abord par des salaires horaires plus élevés pour les premiers mais aussi par des horaires hebdomadaires plus faibles pour les employés, chez qui le temps partiel est plus fréquent, et un nombre de semaines rémunérées plus réduit pour les ouvriers et les employés.

Enfin, par secteur d'activité, c'est dans l'industrie, la fonction publique d'État et surtout les activités financières qu'on obtient les revenus salariaux les plus hauts, grâce à des salaires journaliers élevés et un nombre de jours rémunérés important. À l'opposé c'est

(suite page suivante)

1. Revenu salarial moyen en 2005 (euros) et décomposition @

a. Ensemble des salariés	Revenu salarial	Salaire journalier	Jours rémunérés
Ensemble	16792	56,5	297,1
Hommes	19 142	63,7	300,3
Femmes	14 184	48,3	293,6
Moins de 30 ans	9 479	39,5	239,9
De 30 à 45 ans	18 172	57,3	317,3
Plus de 45 ans	21 653	66,6	325,3
Cadres	34 503	104,8	329,1
Professions intermédiaires	18 950	59,8	316,9
Employés	11 099	39,5	280,9
Ouvriers	11 814	41,7	283,2
Temps complet	20 006	64,0	312,4
Temps non complet	9 735	36,9	263,5
Secteur privé uniquement	16 127	55,4	291,0
Agents de l'État uniquement	22 608	68,1	331,8
Collectivités territoriales uniquement	15 037	47,8	314,6
Fonction publique hospitalière uniquement	20 278	63,2	320,8

b. Secteur privé	Revenu salarial	Salaire horaire	Heures par semaine	Semaines rémunérées
Ensemble	16 127	11,9	32,1	42,1
Hommes	18 636	12,9	33,7	43,0
Femmes	12 801	10,4	29,9	41,0
Moins de 30 ans	9 179	8,7	30,8	34,3
De 30 à 45 ans	17 886	12,0	32,8	45,3
Plus de 45 ans	21 003	14,0	32,3	46,4
Cadres	38 074	23,7	34,2	47,0
Professions intermédiaires	19 007	12,5	33,3	45,7
Employés	9 955	8,5	29,9	39,1
Ouvriers	11 766	8,9	32,2	40,9
Temps complet	19 493	12,3	35,6	44,5
Temps non complet	8 474	10,2	22,5	36,9
Industrie	20 192	12,6	34,2	46,9
Construction	15 860	10,8	32,9	44,8
Commerce	14 779	10,7	32,6	42,4
Transports	18 517	11,4	35,1	46,3
Activités financières	26 732	17,1	33,9	46,1
Immobilier	17 203	12,5	31,8	43,3
Services aux entreprises et aux particuliers	13 736	12,2	30,4	36,9
Éducation, santé, action sociale, administration	13 264	10,7	28,9	43,1

Champs : a. Ensemble des salariés.

b. Salariés du secteur privé uniquement (les salariés ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

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

14 Le revenu salarial

dans la fonction publique territoriale et les services qu'on observe les revenus salariaux les plus faibles. Dans le premier cas, malgré un nombre de jours rémunérés élevé (314), les qualifications plus basses ont pour conséquence un salaire journalier plus faible ; alors que pour les services, ce sont plutôt les plus faibles durées hebdomadaires et nombres de semaines travaillées, signes d'une plus grande instabilité des situations d'emploi, qui pèsent sur le revenu salarial.

De 2000 à 2005, le revenu salarial évolue peu en réel (*figures 2a et 2b*). Il diminue de 0,5 % en euros constants (soit une baisse de 0,1 % par an en moyenne) pour l'ensemble des salariés du public et du privé (-0,2 % en cinq ans pour le seul secteur privé, soit -0,04 % par an en moyenne). Cela résulte notamment d'une hausse du salaire journalier (+1,6 %) et d'une baisse du nombre de jours rémunérés sur l'année (-2,1 %). L'analyse plus fine, que permettent les données du secteur privé, montre naturellement une augmentation sensible du salaire horaire et une baisse simultanée de l'horaire hebdomadaire du fait de la mise en œuvre de la RTT.

Toutes les catégories sociales accusent une baisse de revenu salarial en euros constants, sauf les cadres.

Cette légère baisse générale du revenu salarial réel s'accompagne d'un resserrement des écarts entre hommes et femmes, et entre classes d'âges. Ce léger équilibrage provient d'une dynamique des salaires journaliers plus importante chez les jeunes et les femmes, alors que le nombre de jours rémunérés moyen diminue pour tous dans des proportions similaires.

La dispersion du revenu salarial (*figure 3*), appréciée par le rapport entre le 9^e décile et le 1^{er} décile (D9/D1), est beaucoup plus marquée que celle des salaires annualisés des temps complets (18,8 contre respectivement

2,9 pour le privé et 2,4 dans la fonction publique d'État) car à la dispersion du salaire horaire s'ajoute celle des quotités de travail et des durées de paie. Cette dispersion est plus marquée chez les femmes que chez les hommes du fait de la plus grande hétérogénéité de situations d'emploi des femmes.

C'est essentiellement dans le bas de la distribution que les écarts sont les plus grands comme le montre la prépondérance du rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (Médiane/D1) sur le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/Médiane). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe d'ailleurs entièrement sur le bas de la distribution, avec des rapports Médiane/D1 respectivement de 7,8 et 10,1, contre des rapports D9/Médiane respectivement de 2,1 et 2,0. Cependant, les rémunérations très faibles proviennent de périodes d'emploi très courtes sur l'année. Ces dernières peuvent, par exemple, être dues à une reprise d'activité en fin d'année ou à un arrêt en début d'année et ne sont donc pas nécessairement le signe d'une extrême précarité.

De 2000 à 2005 la dispersion s'est accrue du fait de la baisse, en euros constants, des 3 premiers déciles. Mais comme ils représentent des sommes assez faibles, ces variations relatives sont à considérer avec précaution. Des tests sur plus longue période montrent que, jusqu'au 4^e décile de revenu salarial (D4), les fluctuations au cours du temps peuvent être très importantes. Globalement les écarts entre individus se sont plutôt creusés sur le bas de la distribution alors qu'ailleurs, ils sont plutôt restés stables. Chez les hommes, tous les déciles à partir du 4^e ont légèrement diminué de manière uniforme, tandis que chez les femmes ils ont tous augmenté à partir du 3^e décile, et le milieu de la distribution a relativement plus progressé que le reste. ■

Définitions

La plupart des statistiques fournies dans cet ouvrage concernent les salariés à **temps complet** et les moyennes calculées sont pondérées par la durée en emploi, c'est-à-dire qu'un salarié qui a travaillé toute l'année aura un poids deux fois plus élevé dans le calcul de la moyenne qu'un salarié qui n'a travaillé que 6 mois. En conséquence, les salaires moyens correspondent plus à des salaires moyens *versés par les entreprises* qu'à des salaires moyens *perçus par les salariés*. Au contraire, dans cette fiche, tous les salariés sont placés sur un pied « d'égalité statistique », quel que soit le nombre de jours où ils ont été rémunérés, et quelle que soit leur durée hebdomadaire de travail. Le revenu salarial moyen correspond à la moyenne des revenus salariaux de tous les salariés sans pondérer par la durée en emploi. On a conservé dans l'analyse tous les salariés (sauf les stagiaires et emplois aidés), y compris les plus petits revenus salariaux, qui peuvent ne correspondre qu'à quelques jours de travail dans l'année.

Un salarié est considéré à temps complet si c'est le cas pour tous les postes qu'il a occupés pendant l'année. En revanche, pour les autres caractéristiques d'emploi, on garde celles qui correspondent au poste qui a rapporté le salaire le plus élevé.

2. Évolutions sur la période 2000 - 2005 du revenu salarial moyen et décomposition
(en euros constants pour les rémunérations)

en %

a. Ensemble des salariés	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre de jours rémunérés
Ensemble	- 0,5	1,6	- 2,1
Hommes	- 1,4	0,8	- 2,2
Femmes	1,4	3,5	- 2,0
Moins de 30 ans	1,6	4,1	- 2,4
De 30 à 45 ans	0,6	2,2	- 1,6
Plus de 45 ans	- 2,1	- 0,8	- 1,3
Cadres	0,9	1,1	- 0,2
Professions intermédiaires	- 1,0	0,5	- 1,4
Employés	- 1,6	1,0	- 2,6
Ouvriers	- 1,7	1,6	- 3,2
Temps complet	- 2,8	- 0,4	- 2,3
Temps non complet	- 0,8	2,6	- 3,3
Secteur privé uniquement	- 0,2	1,9	- 2,1
Agents de l'État uniquement	0,4	- 0,2	0,6
Collectivités territoriales uniquement	0,2	3,9	- 3,6
Fonction publique hospitalière uniquement	1,7	6,0	- 4,1

en %

b. Secteur privé	Revenu salarial	Salaire horaire	Heures par semaine	Semaines rémunérées
Ensemble	- 0,2	6,5	- 4,3	- 2,1
Hommes	- 1,2	5,9	- 4,6	- 2,2
Femmes	2,7	8,6	- 3,6	- 1,9
Moins de 30 ans	0,7	6,3	- 3,2	- 2,1
De 30 à 45 ans	1,4	7,8	- 4,4	- 1,6
Plus de 45 ans	- 1,7	4,2	- 4,4	- 1,3
Cadres	2,6	7,4	- 4,2	- 0,2
Professions intermédiaires	0,4	5,4	- 4,3	- 0,5
Employés	- 2,8	4,1	- 4,1	- 2,7
Ouvriers	- 1,7	6,2	- 4,4	- 3,2
Temps complet	- 2,8	5,5	- 5,5	- 2,5
Temps non complet	0,4	9,1	- 5,2	- 3,0
Industrie	2,7	7,9	- 3,9	- 0,9
Construction	- 3,2	5,4	- 6,1	- 2,2
Commerce	0,0	5,0	- 3,8	- 1,0
Transports	2,8	9,0	- 5,1	- 0,6
Activités financières	1,7	9,9	- 5,9	- 1,6
Immobilier	9,2	11,0	- 2,0	0,4
Services aux entreprises et aux particuliers	- 0,6	6,1	- 3,3	- 3,1
Éducation, santé, action sociale, administration	0,4	6,6	- 4,4	- 1,4

Champs : a. Ensemble des salariés.

b. Salariés du secteur privé uniquement (les salariés ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

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

3. Déciles de revenu salarial en euros courants et évolution en euros constants @

	2005		Évolution 2000 - 2005 (en %)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
D1	2 094	1 320	- 15,4	- 5,5
D2	6 277	3 885	- 15,6	- 5,0
D3	11 491	7 415	- 4,6	0,4
D4	14 314	10 885	- 0,7	2,7
Médiane	16 430	13 382	- 0,5	3,1
D6	18 725	15 526	- 0,9	1,3
D7	21 686	18 039	- 1,0	0,3
D8	26 252	21 356	- 0,8	0,1
D9	35 230	26 785	- 0,8	0,7
D9/D1	16,8	20,3	2,46	1,26
D9/Médiane	2,1	2,0	- 0,01	- 0,05
Médiane/D1	7,8	10,1	1,17	0,85

Champ : ensemble des salariés.

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

15 Salaire horaire des postes à temps partiel

Les salaires décrits le plus souvent dans cet ouvrage sont ceux des salariés à temps complet exprimés en salaires annuels moyens. Mais les salariés à temps partiel représentent, selon l'enquête Emploi, 18 % de l'emploi en 2005. Ce temps partiel est plus fréquent chez les employés où il représente plus du tiers des emplois contre 12 % pour les professions intermédiaires, 9 % chez les ouvriers et 8 % chez les cadres.

Dans les DADS (*cf. source*) où on assimile le temps partiel aux postes de travail à temps non complet, il correspond en 2005 à près de 14 % du volume horaire de travail du secteur privé. En effet, un salarié donné peut avoir occupé en 2005, successivement ou simultanément, plusieurs postes de travail à temps partiel ou à temps complet. Au total, près de la moitié (46 %) du volume de travail à temps partiel est effectué par des employés, alors que leur poids n'est que de 23 % parmi les salariés à temps complet.

Le temps partiel concerne surtout les femmes, qui représentent deux tiers du volume du travail à temps non complet et un tiers de celui à temps complet. D'un point de vue sectoriel (*figure 1*), il est nettement plus présent dans le commerce et les services (17 % du volume de travail) que dans le secteur secondaire (5 % dans la construction, 8 % dans l'industrie).

De plus, ce temps partiel correspond à des quotités de travail, appréciées par la durée hebdomadaire, très variables. Un quart de ces postes correspondent à moins de 15 heures hebdomadaires, plus particulièrement chez

les hommes (32 %) et les ouvriers (36 %). Un quart correspond à un horaire de plus de 28 heures, soit une quotité de 80 %, cette proportion étant un peu plus présente chez les femmes et les cadres. En 2005, le **salaire horaire net** moyen d'un temps non complet se monte à 10,28 euros contre 12,39 euros pour un temps complet, soit un différentiel de 21 % (*figure 2*). Ce différentiel est lié en grande partie 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 : 13 % pour les cadres, 11 % pour les employés, 9 % pour les ouvriers et seulement 4 % pour les professions intermédiaires. Il se réduit encore un peu si on prend en compte la dimension sexuée.

En cinq ans, le poids du temps partiel dans le volume de travail du secteur privé (hors intérim) s'est accru de 1,6 point. Cette progression s'observe dans toutes les catégories socioprofessionnelles, le mouvement étant plus marqué pour les postes occupés par des femmes (*figure 3*).

De 2000 à 2005, le salaire horaire des temps non complets s'accroît de 1,3 % par an en euros constants, contre 1 % pour celui des temps complets (*figure 4*).

Cette croissance est plus marquée pour les ouvriers et les employés (+ 1,4 %). En effet, comme dans ces catégories, le poids des smicards est plus marqué qu'au sein des salariés à temps complet, ils ont plus profité du dynamisme du Smic. ■

Définitions et sources

Le **salaire horaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal et du nombre d'heures rémunérées disponibles dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS. Dans les DADS, on distingue les salariés à temps complet de ceux qui sont à temps non complets. Ces derniers sont désignés ici aussi sous l'appellation de temps partiels.

Les salaires horaires et le volume horaire de travail sont connus grâce aux DADS, voir *Sources* de la fiche 3.

1. Part du temps partiel par grands secteurs

	En millions d'heures	en %				
		Total	Industrie	Construction	Commerce	Service
2000	3 081	12,0	5,3	5,5	15,2	15,6
2005	3 484	13,6	7,8	5,2	16,9	16,6

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors intérim.
Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

2. Niveau en 2000 et 2005 du salaire horaire et évolution en euros constants depuis 2000, selon la condition d'emploi (temps plein ou temps partiel) et la CS

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres		Ensemble	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
2000 (en euros courants)	7,76	7,17	7,66	6,75	10,99	10,67	20,95	20,21	10,62	8,76
2005 (en euros courants)	9,19	8,44	8,82	7,98	12,54	12,03	24,12	21,39	12,39	10,28
Évolution 2005/2000 (en % en euros constants)	1,5	1,4	0,9	1,4	0,7	0,5	0,9	-0,8	1,2	1,3

Lecture : le salaire horaire d'un ouvrier à temps partiel se monte à 8,43 euros en 2005. Il a augmenté en moyenne depuis 2000 et en euros constants de 1,4 % par an.
Champ : salariés du secteur privé et semi-public, y compris intérim.
Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

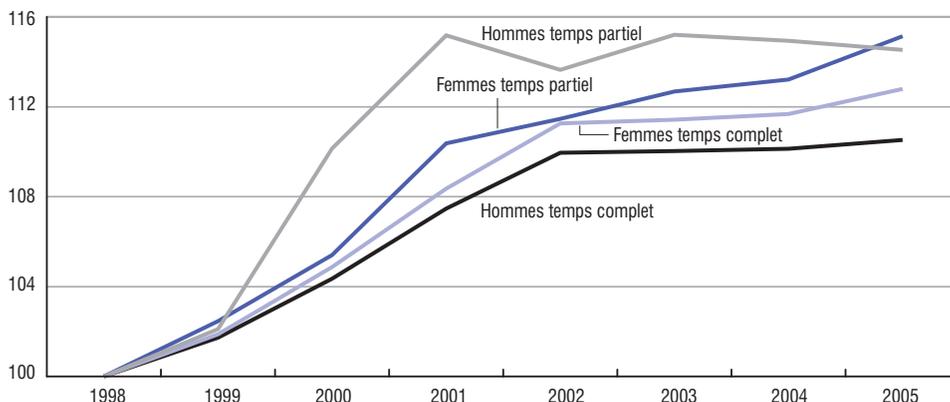
3. Part des postes à temps partiel dans le volume horaire de travail par CS et par sexe

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres		Ensemble	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Femmes	22,4	24,0	27,8	29,8	15,1	17,4	12,6	17,2	22,0	24,3
Hommes	4,9	5,5	12,8	12,7	4,7	5,1	4,7	7,1	5,7	6,6
Total	7,9	8,5	23,6	25,0	9,0	10,4	6,8	10,0	12,0	13,6

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors intérim.
Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

4. Salaire horaire en euros constants selon le sexe et la condition d'emploi (temps plein ou temps partiel)

indice base 100 en 1998



Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

16 Salaire minimum de croissance

Le **Smic** horaire brut a été revalorisé au 1^{er} juillet 2006 de 3,05 % et s'établit à 8,27 euros, unique valeur applicable (*encadré*). À cette date, 2 270 000 salariés des entreprises non agricoles et hors intérim ont bénéficié de cette revalorisation, soit 15,1 % des salariés de ces entreprises (*figures 1 et 2*).

Le fait pour un salarié d'être concerné par la hausse du salaire minimum n'implique pas forcément qu'il ait bénéficié d'une revalorisation de sa rémunération horaire de même ampleur que l'augmentation applicable au 1^{er} juillet. En effet, certains salariés jusqu'alors rémunérés entre 8,03 (valeur précédente du Smic), et 8,27 euros de l'heure sont désormais payés sur la base du Smic horaire applicable au 1^{er} juillet 2006, par simple effet mécanique (*figure 3*).

La proportion de salariés rémunérés au niveau du salaire minimum au 1^{er} juillet 2006 est plus faible que celle mesurée en juillet 2005 (16,3 %) pour deux raisons principales : d'une part, une revalorisation du Smic moins forte que celle de l'année précédente : + 3,05 % contre + 5,5 % pour le Smic horaire en juillet 2005, dernière phase du mécanisme

spécifique de convergence introduit par la **Loi Fillon** du 17 janvier 2003 ; d'autre part, les effets de la négociation salariale. Les fortes hausses successives qui ont résulté du mouvement de convergence ont porté le niveau du Smic horaire au-dessus de celui des minima salariaux définis par beaucoup de conventions collectives. Dans ce contexte, l'accroissement du rythme de la négociation salariale de branche, encouragée par les pouvoirs publics, amorcé en 2004 s'est accentué en 2005. Ce dynamisme s'est concrétisé par de nombreuses négociations sur le thème des salaires, même si toutes n'ont pas abouti à la signature d'un accord. Les minima salariaux des trois conventions collectives les plus importantes en termes de couverture conventionnelle ont été renégociés entre juillet 2005 et juillet 2006 : ceux des hôtels-café-restaurants dont 49,6 % des salariés couverts restent concernés par la hausse du Smic horaire en juillet 2006, ceux du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (27,6 %) et ceux des transports routiers (13,8 %). (*suite page suivante*)

Les modalités de revalorisation du Smic

Depuis 1970, les revalorisations du Smic se font en référence aux prix (c'est le mécanisme d'indexation) et en référence à la croissance (c'est la participation aux fruits de la croissance). La valeur du Smic horaire est revalorisée en fonction des mécanismes suivants :

– la revalorisation du Smic prend en compte le développement économique de la Nation en étant liée à l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO). À cet effet, le Smic est revalorisé chaque année, au 1^{er} juillet par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) : en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens des ouvriers enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du Travail (article L.141-5 du Code du travail) ;

– en outre, lorsque l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est revalorisé dans la

même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L.141-3 du Code du travail).

Par ailleurs, le Gouvernement est libre de porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année (article L.141-7 du Code du travail), soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} juillet (articles L.141-4 et 5 du même Code). Il s'agit des « coups de pouce ».

Ces règles de revalorisation ont été suspendues entre 2003 et 2005, période au cours de laquelle a été appliquée la loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon ».

Les modalités de calcul du Smic au 1^{er} juillet 2006

Entre mai 2005 et mai 2006, les prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ont augmenté de 1,9 %.

De mars 2005 à mars 2006, le SHBO a enregistré une hausse de 3,1 % en euros courants, alors que les prix ont progressé de 1,4 % au cours de la même période, soit une augmentation du pouvoir d'achat de 1,7 %. La moitié de cette augmentation du pouvoir d'achat du SHBO s'établit donc à 0,85 %.

1. Salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2006 et du Smic et des GMR en 2004 et 2005

Taille de l'entreprise en nombre de salariés	2004		2005		2006			
	Ensemble		Ensemble		Ensemble		dont : temps partiel	
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)						
1 à 9	1 000	31,6	1 070	32,7	930	30,8	430	47,5
10 à 19	230	16,0	250	17,4	190	15,0	60	27,3
20 à 49	310	15,5	320	16,4	310	15,8	110	31,7
50 à 99	170	13,5	180	15,2	170	14,3	60	31,5
100 à 249	160	12,0	170	11,9	170	11,9	50	27,1
250 à 499	90	9,8	100	9,8	110	10,4	40	30,4
500 ou plus	340	7,2	390	7,7	390	7,7	220	26,6
Total	2 300	15,3	2 480	16,3	2 270	15,1	970	34,5

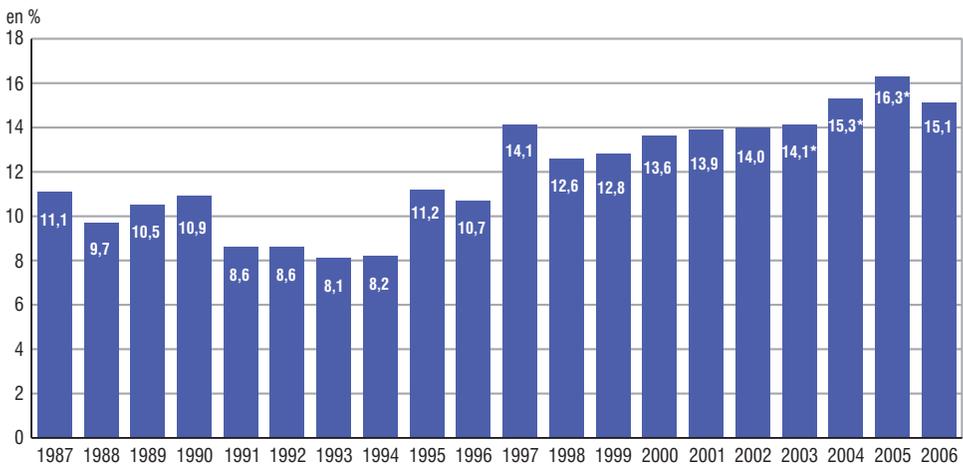
Note : les estimations des années 2004 et 2005 ont été révisées par rapport à celles publiées dans l'édition 2006.

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 930 000 personnes sont concernées par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2006, soit 30,8 % de leurs salariés ; parmi elles, 430 000 étaient employées à temps partiel, soit 47,5 % des salariés à temps partiel de ces entreprises.

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

Source : Dares, enquête Acemo.

2. Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet



* Les estimations des années 2003 à 2005 ont été révisées par rapport à celles publiées dans l'édition 2006.

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure, la période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique.

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

Source : Dares, enquête Acemo.

Les modalités de revalorisation du Smic (suite)

En application des textes, il en résulte une augmentation minimale du taux horaire du Smic de 2,75 % par rapport au taux en vigueur au 1^{er} juillet 2005. Après l'avis émis par les membres de la Commission nationale de la négociation collective le 26 juin 2006, le Gouvernement a décidé de revaloriser le taux du Smic de 3,05 % par rapport à

celui fixé le 1^{er} juillet 2005, cette revalorisation comprenant un « coup de pouce » de 0,3 %.

Le montant du Smic brut horaire s'établit donc à 8,27 euros au 1^{er} juillet 2006. Pour un salarié effectuant 35 heures de travail hebdomadaires, le niveau du salaire mensuel brut minimum s'établit à 1 254,28 euros.

16 Salaire minimum de croissance

Dans ces trois branches (au sens des conventions collectives), le nombre de salariés rémunérés sur la base du Smic horaire a nettement décliné entre juillet 2005 et juillet 2006. Dans le commerce, 610 000 salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2006, soit 20,9 % de l'ensemble des salariés du secteur (*figure 4*). Dans les services aux particuliers, hors secteur domestique, ils sont 480 000, soit 36,2 %. En outre, les salariés concernés par les revalorisations du Smic horaire sont fortement représentés (à hauteur de 32,8 %) dans le secteur des services opérationnels (hors intérim). Dans ce secteur, qui comprend notamment les activités de nettoyage, les salariés rémunérés sur la base du Smic sont proportionnellement plus nombreux au 1^{er} juillet 2006 qu'au 1^{er} juillet 2005 (30,5%). Cette hausse s'explique principalement par la traditionnelle faiblesse de la négociation salariale dans ce secteur, par son calendrier, ainsi que par la structure de qualification de ses emplois, concentrés dans les plus bas niveaux des grilles de classifications salariales.

Sur dix salariés rémunérés sur la base du Smic, quatre travaillent à temps partiel. Plus du tiers des salariés à temps partiel sont ainsi bénéficiaires de la revalorisation (*figure 1*). En particulier, ils sont près de deux tiers dans le secteur de l'hôtellerie restauration à avoir été concernés par cette revalorisation, un sur deux dans l'industrie agroalimentaire et les services opérationnels (hors intérim), et plus de quatre sur dix dans les services personnels et le secteur du commerce.

Les salariés rémunérés sur la base du Smic sont particulièrement présents dans les

entreprises de moins de dix salariés : dans ces entreprises, 30,8 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation au 1^{er} juillet 2006 (dont près d'un salarié sur deux parmi ceux à temps partiel). En revanche, dans les entreprises de dix salariés ou plus, ils ne sont que 12,2 % au 1^{er} juillet 2006, et 7,7 % dans celles de 500 salariés ou plus. Les salariés des très petites entreprises (TPE) sont davantage concernés par la revalorisation du Smic ; en effet, les TPE emploient relativement plus d'employés et d'ouvriers : 37,1 % des salariés des entreprises de moins de dix salariés sont des employés (contre 27,1 % dans les entreprises de plus de dix salariés) et 27,8 % sont des ouvriers (contre 22,6 %).

Le repli constaté au 1^{er} juillet 2006 de la proportion de salariés rémunérés au Smic tient principalement aux entreprises de moins de vingt salariés : 1 120 000 salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2006, ils étaient 1 320 000 au 1^{er} juillet 2005, soit un recul de 200 000. En revanche, dans les entreprises de vingt salariés ou plus, le nombre de salariés rémunérés sur la base du Smic horaire est resté quasiment stable : 1 150 000 salariés en juillet 2006 contre 1 160 000 un an plus tôt. Cette stabilisation est intervenue alors que le nombre de salariés rémunérés sur la base du Smic horaire ou des garanties mensuelles avait fortement augmenté entre 2003 et 2005 dans ces mêmes entreprises : ils étaient 990 000 au 1^{er} juillet 2003, soit une hausse de 170 000 salariés. Du 1^{er} juillet 2003 au 1^{er} juillet 2005, cette hausse provenait pour moitié des entreprises de 500 salariés ou plus. ■

Définitions et sources

Le **Smic (salaire minimum 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. Le Smic est révisé de droit à chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix (hors tabac), et en principe au 1^{er} juillet de chaque année après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

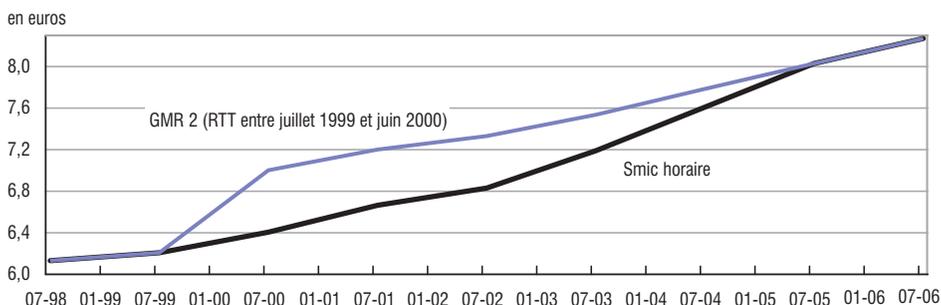
La GMR (garantie mensuelle de rémunération) a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle a permis aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La **loi du 17 janvier 2003, dite loi « Fillon »**, a programmé la disparition progressive du système de garanties au 1^{er} juillet 2005.

Les résultats sont issus de l'enquête Acemo de la Dares.

Pour en savoir plus

- La série du Smic de 1980 à 2007 est disponible sur www.insee.fr/indicateur/smic.

3. Évolutions comparées des valeurs horaires du Smic et de la GMR 2



Lecture : la loi du 19 janvier 2000 a posé le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au Smic lors du passage aux 35 heures. Ces salariés bénéficiaient d'une garantie mensuelle de rémunération (GMR - cf. définitions) dont le niveau était égal à leur salaire avant réduction du temps de travail. La GMR2 s'appliquait aux salariés concernés par la réduction du temps de travail entre le 1^{er} juillet 1999 et 30 juin 2000.

Source : Dares.

4. Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic selon le secteur d'activité de l'entreprise

en %

	Ensemble 2006 de l'effectif total	dont : effectif à temps partiel	Ensemble 2005 de l'effectif total
EB : Industries agroalimentaires	22,1	51,3	23,3
EC : Industries des biens de consommation	11,1	22,9	14,2
ED : Industrie automobile	2,5	4,6	2,2
EE : Industrie des biens d'équipement	5,4	14,1	5,5
EF : Industrie des biens intermédiaires	10,3	19,5	12,2
EG : Energie	0,5	1,1	0,4
EH : Construction	11,8	27,3	15,1
EJ : Commerce	20,9	40,3	23,5
J1 : Commerce et réparation automobile	14,0	39,4	15,7
J2 : Commerce de gros	11,0	24,9	12,1
J3 : Commerce de détail, réparation	28,8	42,9	32,7
EK : Transports	9,5	15,3	11,3
EL : Activités financières	2,0	4,9	2,9
EM : Activités immobilières	15,8	28,7	16,1
EN : Services aux entreprises (hors intérim)	14,1	41,3	12,4
N1 : Postes et télécommunications	2,0	4,0	1,2
N2 : Conseil et assistance	8,5	31,7	6,5
N3 : Services opérationnels (hors intérim)	32,8	56,4	30,5
N4 : Recherche et développement	0,9	2,8	0,7
EP : Services aux particuliers (hors secteur domestique)	36,2	51,8	39,1
P1 : Hôtels et restaurants	44,7	65,8	50,1
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	16,6	21,4	13,9
P3 : Services personnels	34,8	44,6	38,2
EQ : Education, santé, action sociale	10,7	17,0	12,5
ER : Activités associatives	17,5	25,2	19,0
Ensemble	15,1	34,5	16,3

Note : les estimations de l'année 2005 ont été révisées par rapport à celles publiées dans l'édition 2006.

Lecture : dans le secteur des industries agroalimentaires, 22,1 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic. Parmi les salariés à temps partiel du secteur des industries agroalimentaires, 51,3 % ont bénéficié de la revalorisation du Smic.

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

Source : Dares, enquête Acemo.

17 La négociation d'entreprise en 2005

En 2005, 14 % des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives au niveau central (*figure 1*). Elles employaient cependant 59 % de l'ensemble des salariés, puisque la négociation collective est plus fréquente dans les grandes entreprises : 90 % de celles de plus 500 salariés ont ouvert des négociations en 2005, contre seulement 7 % de celles de 10 à 49 salariés.

Le seuil des 50 salariés conditionne en grande partie la présence de délégués syndicaux dans l'entreprise. Or, la loi leur confie un rôle prépondérant dans la négociation collective, notamment en obligeant l'employeur à ouvrir des négociations chaque année sur différents thèmes dès qu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise. Aussi, les trois quarts des entreprises ayant déclaré l'existence d'un délégué syndical ont effectivement engagé au moins une négociation au niveau central durant l'année 2005. Une partie des 25 % d'entreprises qui n'ont pas satisfait à cette obligation annuelle au niveau central peut cependant avoir négocié à d'autres niveaux (un groupement d'entreprises ou encore au niveau des établissements).

78 % des entreprises de 10 salariés et plus ayant entamé une ou plusieurs négociations en 2005 sont parvenues à la signature d'au moins un accord au cours de cette même année. Dans 5,3 % des entreprises, les négociations se sont poursuivies au début de l'année 2006.

Les négociations sont les plus fréquentes dans les transports, les activités financières et immobilières, l'industrie des biens intermédiaires et l'énergie secteurs où les institutions représentatives du personnel sont les plus implantées, en particulier les délégués syndicaux. À l'inverse, c'est dans la construction, les services aux particuliers et le commerce, qu'elles sont les plus rares (*figure 2*). Ces différences sectorielles s'expliquent notamment par l'ancienneté et l'histoire des relations professionnelles dans chaque branche. Le recours élevé

à l'intérim, aux CDD, ou encore le turnover de la main-d'œuvre sont également des facteurs qui contribuent à expliquer à la fois la faiblesse de l'implantation syndicale et la rareté des négociations d'entreprise.

La question salariale est, de loin, le premier thème des négociations collectives et des accords signés (*figure 3*). Ainsi, 69 % des entreprises ayant signé au moins un accord ont traité la question des salaires et primes. 41 % des salariés travaillant dans des entreprises de 10 salariés et plus sont ainsi potentiellement couverts par un accord salarial d'entreprise. La grande majorité des autres salariés sont cependant directement couverts par un accord salarial de branche.

Après la question des salaires et primes, l'épargne salariale et le temps de travail constituent les deux autres domaines de négociation collective les plus importants en 2005, car abordés par respectivement 36 % et 28 % des entreprises signataires d'accords. Toutefois, le poids du thème « temps de travail » est conjoncturellement amplifié par les accords relatifs à la mise en place de la journée de solidarité, notamment dans les petites et moyennes entreprises.

Si les salaires et le temps de travail sont des thèmes prédominants parce qu'ils sont historiquement les composantes principales de la négociation, l'épargne salariale tire son importance de différentes mesures incitatives prises depuis le début des années 2000.

Près d'un quart des entreprises n'ont signé que des accords portant sur les salaires et les primes, et 11 % exclusivement sur l'épargne salariale. Rares sont les entreprises qui négocient exclusivement sur un autre thème en 2005. La plupart du temps, les entreprises concluent un accord relatif aux salaires et primes et un ou plusieurs accords sur d'autres thèmes, ce qui peut s'expliquer par la proximité des sujets : 93 % des entreprises ayant traité des grilles de classification ont également signé un accord de salaires. ■

Sources

Enquête annuelle « Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre » (Acemo) sur la négociation et la représentation des salariés dans les entreprises en 2005.

Cette nouvelle enquête annuelle a été lancée en 2006 et porte sur l'année 2005.

Pour en savoir plus

- Carlier A. Naboulet A., « Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand », *Premières Synthèses* n° 28.1, juillet 2007, Dares.

1. Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation centrale d'entreprise

Catégories	Négociations engagées en 2005		Taux d'aboutissement des négociations engagées	Part de la catégorie dans le champ total	
	% d'entreprises	% de salariés	en % d'entreprises ayant négocié	% d'entreprises	% de salariés
Ensemble	13,9	58,6	78,0	100,0	100,0
De 10 à 49 salariés	7,3	9,0	76,5	83,5	28,0
Plus de 50 salariés	47,4	77,9	79,2	16,5	72,0
10 à 19 salariés	4,9	5,3	83,1	52,0	11,7
20 à 49 salariés	11,1	11,6	71,6	31,5	16,3
50 à 99 salariés	30,9	32,5	72,3	8,7	9,9
100 à 199 salariés	52,3	53,2	78,7	4,1	9,1
200 à 499 salariés	75,1	75,7	84,0	2,4	11,8
500 salariés et plus	89,2	94,9	88,1	1,3	41,2
Entreprises où un délégué syndical est présent	74,9	91,1	81,7	12,1	57,4

Lecture : les entreprises de 500 salariés et plus représentent 1,3 % de entreprises et 41,2 % des salariés du champ de l'enquête. 89,2 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation en 2005. 94,9 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation collective. Dans 88,1 % des entreprises de 500 salariés et plus ayant négocié au niveau central, au moins un accord a été signé en 2005.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés en 2005 ».

2. La négociation collective d'entreprise en 2005 selon le secteur d'activité

en % d'entreprises

Secteur d'activité (NES 16)	Négociations collectives engagées en 2005			
	Ensemble (10 salariés et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et plus
Industries agroalimentaires	16,8	5,8	50,8	82,9
Industrie des biens de consommation	19,4	10,4	37,1	83,9
Industries des biens d'équipement et automobile	19,9	7,7	51,6	90,2
Industrie des biens intermédiaires et énergie	22,7	10,0	48,0	89,6
Construction	5,8	3,3	24,8	78,2
Commerce	9,7	5,5	26,4	69,0
Transports	24,8	13,7	55,1	85,6
Activités financières et immobilières	23,5	17,3	51,7	88,2
Services aux entreprises	16,0	10,5	31,7	70,3
Services aux particuliers	7,5	4,5	30,4	80,8
Éducation, santé, action sociale, associations	14,7	7,2	40,5	79,2
Ensemble	13,9	7,3	37,8	80,0

Lecture : 5,8 % des entreprises de 10 salariés et plus du secteur de la construction ont engagé au moins une négociation en 2005. C'est le cas dans 78,2 % des entreprises de plus de 200 salariés de ce secteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés en 2005 ».

3. Les thèmes des accords signés en 2005

en %

Thèmes ¹	Part des entreprises		Part totale de salariés concernés ²
	Ayant signé un accord en 2005	Et où un délégué syndical a négocié	
Salaires et primes	68,7	79,9	40,8
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	35,8	32,1	26,6
Temps de travail (durée, aménagement)	28,2	32,4	14,2
Classifications, qualifications (grille de salaires, etc.)	8,4	9,5	5,3
Conditions de travail	8,8	10,7	7,6
Emploi (y compris restructuration, plans de sauvegarde et emploi des salariés handicapés)	7,0	7,9	10,0
Formation professionnelle	9,5	10,3	11,1
Égalité professionnelle, non discrimination	4,5	6,2	7,6
Droit syndical et élection des représentants du personnel	7,0	9,7	13,6
Autres	16,9	20,4	17,9

1. La somme des pourcentages est supérieure à 100 car un même accord peut porter sur plusieurs thèmes.

2. Il s'agit ici du nombre de salariés qui travaillent dans des entreprises ayant signé un accord sur l'un des thèmes, rapporté au nombre total de salariés du champ (entreprises de 10 salariés et plus).

Lecture : 68,7 % des entreprises ayant signé au moins un accord ont traité la question des salaires et primes. 79,9 % de celles ayant signé un accord en présence d'un délégué syndical ont traité ce thème.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés en 2005 ».

18 Salaires dans les régions

En 2005, le **salaire net** annuel moyen pour un emploi à temps complet dans le secteur privé et semi-public s'élevé à 22 842 euros pour l'ensemble métropole et départements d'outre-mer et à 22 882 euros pour la seule France métropolitaine (figure 1). La hiérarchie régionale des salaires en France métropolitaine est restée relativement stable au cours de la période 2000-2005, exception faite d'une part de la Bretagne et de la Franche Comté qui progressent respectivement de 5 et 3 places et d'autre part du Centre et du Limousin qui reculent de 3 places. 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 concentre un quart des emplois à temps complet ; c'est la région où les emplois relèvent le plus du secteur des services, au détriment de l'agriculture et de la construction notamment, et où les salaires sont en moyenne, et de loin, les plus élevés (29 237 euros par an, soit 1,28 fois la moyenne nationale). Enfin, les cadres y sont particulièrement bien représentés (29,1 % des emplois à temps complet, contre 16,1 % dans l'ensemble de la France).

Les salaires s'avèrent également relativement élevés en Rhône-Alpes, Alsace et Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ces trois 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 importantes.

Dans les régions où la proportion de cadres est plus faible, les salaires moyens le sont aussi. C'est le cas notamment du Limousin, de la Basse-Normandie et du Poitou-Charentes, régions où l'agriculture tient une place relativement importante en terme d'emplois. Ces régions se caractérisent aussi par un PIB par emploi inférieur à la moyenne nationale. En 2005, c'est en Limousin que les salaires du secteur privé et semi-public sont en moyenne les plus faibles (19 472 euros 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 annuel moyen en 2005 est inférieur de 10 % à celui de la métropole mais avec d'importantes disparités. Il est le plus élevé en Guyane dont l'économie est tirée par l'activité spatiale. À l'opposé on trouve la Réunion qui, quand on la compare aux régions métropolitaines, se situe dans le bas du classement. Les salaires moyens des cadres, des professions intermédiaires et des employés des départements d'outre-mer sont supérieurs à ceux observés dans la plupart des régions de métropole, exception faite de l'Île-de-France. À l'inverse, dans ces mêmes Dom, les ouvriers perçoivent des rémunérations moyennes 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). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

La **région** est définie par le lieu de travail (et peut donc différer de celle du lieu de résidence).

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. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence

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. Les informations présentées ici sont toutefois issues d'une exploitation qui exclut 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 concernent les seuls emplois à **temps complet**.

Pour en savoir plus

- « La France et ses régions », édition 2006, *Insee Références*, septembre 2006.

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

en euros

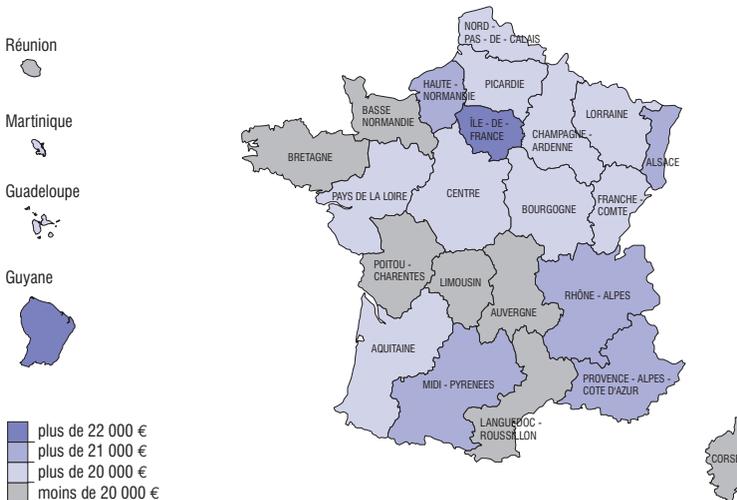
	Répartition des effectifs en 2005 (%)	Salaires nets annuels					
		2000	2005				
		Ensemble	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Alsace	3,1	19 278	21 615	41 440	22 998	15 666	17 544
Aquitaine	4,4	18 216	20 297	40 107	22 289	15 530	16 292
Auvergne	1,8	17 584	19 954	41 425	22 222	15 672	16 416
Basse-Normandie	2,0	17 285	19 532	40 796	22 113	15 601	16 280
Bourgogne	2,4	17 899	20 111	39 890	22 766	15 581	16 654
Bretagne	4,3	17 396	19 866	39 319	21 980	15 619	16 058
Centre	3,8	18 339	20 332	39 489	22 506	15 656	16 620
Champagne-Ardenne	2,0	18 195	20 177	41 368	22 568	15 718	16 964
Corse	0,4	17 482	19 708	41 460	22 679	15 835	15 825
Franche-Comté	1,7	18 157	20 443	40 566	22 586	15 700	16 963
Haute-Normandie	2,9	19 039	21 271	42 004	23 792	15 974	17 630
Île-de-France	25,3	26 017	29 237	50 723	24 677	17 201	18 343
Languedoc-Roussillon	2,9	17 743	19 859	38 891	21 953	15 239	15 921
Limousin	1,0	17 415	19 472	40 615	21 688	15 559	15 973
Lorraine	3,2	18 284	20 565	40 894	22 815	15 655	17 102
Midi-Pyrénées	3,9	18 505	21 093	39 648	22 206	15 567	16 202
Nord - Pas-de-Calais	5,8	18 301	20 501	40 235	22 225	15 613	16 748
Pays de la Loire	5,4	17 876	20 054	40 386	21 994	15 604	16 245
Picardie	2,6	18 000	20 138	40 744	22 415	15 587	16 864
Poitou-Charentes	2,4	17 412	19 568	40 003	21 853	15 685	15 976
Provence - Alpes - Côte d'Azur	6,7	19 158	21 561	41 010	22 824	15 776	16 835
Rhône-Alpes	10,1	19 649	22 000	42 132	22 937	15 965	17 118
Métropole	98,2	20 429	22 882	45 326	23 117	16 074	16 917
Guadeloupe	0,4	18 327	20 504	44 647	23 439	16 021	15 664
Guyane	0,1	20 506	23 415	47 662	25 507	20 110	16 055
Martinique	0,5	18 563	20 998	45 061	23 966	16 189	15 760
Réunion	0,8	17 806	19 812	44 731	23 431	15 820	15 635
France	100,0	20 398	22 842	45 327	23 139	16 079	16 900

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet.

Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 en 2000, au 1/12 en 2005).

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



Champ : salariés à temps complet.

Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 en 2000, au 1/12 en 2005).

19 Salaires et coût du travail dans l'Union européenne

En 2005, le **salaire brut** annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie et les services s'élève à 47 530 euros au Danemark contre 1 978 euros en Bulgarie (pays nouvellement admis), soit un rapport de 1 à 24 entre les deux niveaux extrêmes de salaires de l'Union européenne à 27 (*figure 1*). Le clivage reste globalement fort entre les pays de l'ex-Europe des 15 et les nouveaux pays entrants. Un premier groupe, composé d'une dizaine de pays de l'ex-Europe des 15, se détache avec un salaire brut moyen supérieur à 30 000 euros par an. La France ferme la marche de ce groupe, avec un salaire annuel moyen de 30 152 euros, proche de la moyenne de l'Union européenne à 27 (30 567 euros). À l'opposé, le salaire annuel ne dépasse pas les 8 000 euros dans les pays nouvellement entrés, exception faite de Malte, Chypre et de la Slovaquie, qui se trouvent dans une situation intermédiaire, tout comme les pays d'Europe du sud (Italie, Espagne et Portugal).

Les écarts de salaires entre les pays s'atténuent lorsque l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat. À titre d'exemple, le salaire brut suédois, qui, exprimé en euros, est 17 fois supérieur au salaire brut bulgare, n'est « que » 6 fois supérieur à ce même salaire, exprimé en **unités de standard de pouvoir d'achat** (*figure 2*). Chez les nouveaux États membres, les rapports de salaire moyens sont ainsi diminués de moitié environ.

Les écarts de coût horaire du travail s'expliquent par les écarts de salaire moyen, mais pas seulement. En premier lieu, le nombre d'heures travaillées par salarié est plus faible dans les pays de l'ex-Europe des 15, ce qui augmente leur coût horaire par rapport aux autres pays. De plus, les taux de charges sociales employeur appliquées aux rémunérations diffèrent significativement entre les pays (*figure 3*). Ainsi, le salaire brut annuel moyen danois est supérieur d'environ 55 % au salaire français, tandis que le coût horaire danois en euros n'est que 5 % plus élevé. Le taux de charges patronales est en effet de 43 % en France alors que ce taux atteint à peine 12 % au Danemark. Rappelons toutefois que la France, ou encore l'Allemagne, finance la protection sociale par des cotisations assises sur le travail (modèle « Bismarckien ») tandis que le Danemark ou le Royaume-Uni la financent plutôt par l'impôt (modèle « Beveridgien »).

En terme d'évolution, les pays à faible salaire annuel semblent rattraper les plus élevés. En 1996, le salarié moyen à temps complet en Pologne gagnait, en euros, 8 fois moins que son homologue français. Entre 1996 et 2005, le salaire moyen a progressé en moyenne (en termes réels) de 1 % par an en France contre presque 6 % en Pologne, si bien qu'en 2005, le salaire moyen polonais n'est plus que 4,5 fois moindre (*figure 4*). ■

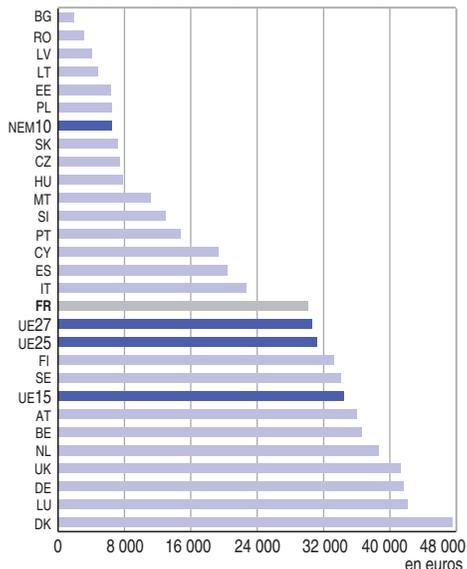
Définitions

Le **salaire brut** inclut l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur, avant retenue des cotisations sociales et des impôts dus par le salarié. Il est exprimé en euros ou en **unités de standard de pouvoir d'achat** qui est une unité de compte permettant de comparer le pouvoir d'achat effectif des salaires entre pays. Une unité de pouvoir d'achat équivaut à 1,08 euro en France et à 0,86 euro au Portugal. Les pays de l'Union européenne (UE27) sont : Autriche (AT), Belgique (BE), Bulgarie (BG), 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), Roumanie (RO), Suède (SE), Slovaquie (SK), Royaume-Uni (UK). NEM10 désigne les dix nouveaux États membres ayant adhéré à l'UE en mai 2004. Des données manquantes ou sur un champ trop différent expliquent que des pays peuvent être absents des tableaux et graphiques.

Pour en savoir plus

- Mittag H.-J., « Gross earnings in Europe - Main results from the Structure of Earnings Survey 2002 », *Statistics in focus*, 12/2005, octobre 2005.
- Marcus V., « Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats », *Données Sociales*, édition 2006, Insee.
- Données disponibles sur <http://epp.eurostat.cec.eu.int>, Menu Data.

1. Salaires bruts annuels moyens en 2005* dans l'industrie et les services



* PL, NEM10, CY, UE25, UE27, UK : données 2004.

Source : Eurostat.

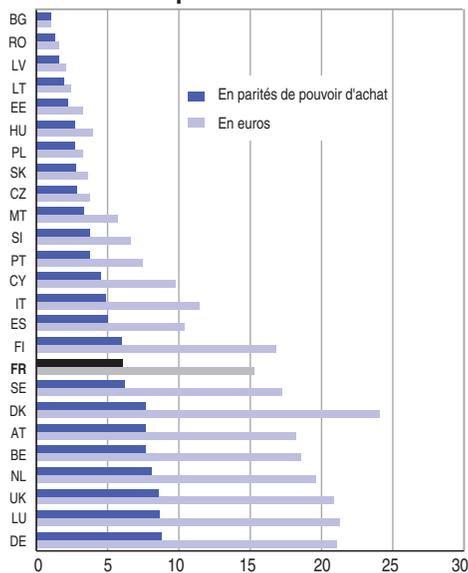
3. Taux moyen de cotisations sociales et coût horaire du travail en 2005* dans l'industrie et les services

	Coût horaire du travail (euros)	Taux moyen de cotisations employeur (% de la rémunération brute)
Luxembourg	31,10	16,8
Belgique	30,73	43,8
Danemark	30,70	11,8
Suède	30,43	44,5
France	29,29	42,8
Pays-Bas	27,41	27,3
Allemagne	26,43	27,5
Finlande	26,39	26,4
Autriche	25,30	32,8
Royaume-Uni	24,47	23,2
Italie	21,39	42,8
Espagne	15,22	34,0
Grèce	13,37	27,5
Chypre	11,10	18,4
Slovénie	10,76	16,1
Portugal	10,60	27,4
Malte	8,35	8,67
République tchèque	6,63	36,1
Hongrie	6,14	39,1
Pologne	5,55	20,7
Slovaquie	4,80	31,5
Estonie	4,67	34,4
Lituanie	3,56	39,3
Lettonie	2,77	26,4
Roumanie	2,33	34,0
Bulgarie	1,55	32,0
NEM10	5,73	
UE15	23,96	
UE25	21,20	
UE27	19,91	

* UE15, CY, IT, AT, DK : 2004 et SE, GR : 2003.

Source : Eurostat.

2. Hiérarchies salariales comparées en 2005*



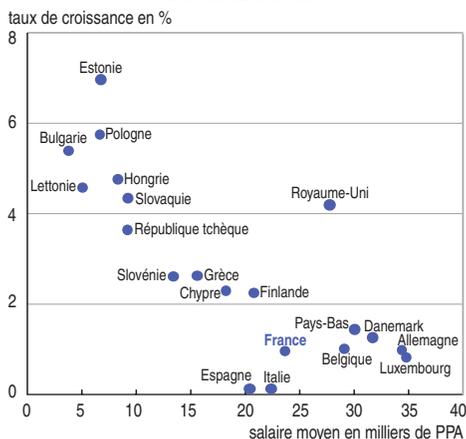
* PL, CY, UK : données 2004.

Lecture : exprimé en euros, le salaire brut moyen en Allemagne est 21 fois supérieur au salaire brut moyen en Bulgarie. En tenant compte des différences de pouvoir d'achat, le salaire moyen allemand n'est plus que 8,8 fois supérieur au salaire moyen bulgare.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (Nace : 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, SI, RO, PL : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet.

Source : Eurostat.

4. Taux de croissance annuel moyen* du salaire réel



* Évolution moyenne 1996-2005 sauf : LU, SK, BG : 1997-2005 - GR : 1996-2003 - CY, PL : 1996-2004.

Lecture : en 1996, le salaire brut annuel moyen en France s'élevait à 23 500 euros en parités de pouvoir d'achat. Depuis, il a progressé en moyenne de 1 % par an. En 1996, le salaire brut annuel moyen en Pologne s'élevait à 6 500 euros en parité de pouvoir d'achat. Depuis, il a progressé en moyenne de près de 6 % par an.

Source : Eurostat.