

---

# FICHES THÉMATIQUES

---



# 1 Salaires dans la fonction publique d'État

En 2007, le **salair e net annuel** moyen des 1,75 million d'agents titulaires et non titulaires des services civils qui travaillent en métropole dans la fonction publique s'élève à 26 930 euros.

Depuis 2002, les **effectifs** diminuent, en partie à cause des transferts d'agents de la fonction publique d'État vers les établissements publics ou vers les collectivités territoriales. Entre 2002 et 2007, les effectifs de la fonction publique d'État ont diminué chaque année, reculant au total de 115 000 agents dont 70 000 en 2007. Durant ces cinq années, le nombre de titulaires a, quant à lui, stagné les quatre premières années avant de chuter en 2007. 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 20 000 par an et ceux de catégorie B de 3 000, alors que ceux de catégorie C ont diminué de 34 000. Cela résulte de plusieurs phénomènes. Depuis de nombreuses années, l'effectif de la catégorie B diminuait 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, expliquaient en grande partie le transfert de la catégorie B vers la catégorie A. En 2006, le reclassement des gardiens de la paix de la catégorie C vers la catégorie B (environ 100 000 personnes) a entraîné une hausse subite du nombre d'agents de catégorie B au détriment de la catégorie C. 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. De plus, le transfert de gestion des techniciens et ouvriers de service (TOS) vers les collectivités territoriales, commencé en 2006, s'est poursuivi en 2007 et a entraîné un départ de 50 000 agents de catégorie C. Au total, les agents titulaires de catégorie A représentent aujourd'hui 61,5 % des titulaires contre 53 % en 2002, et leur salaire moyen est supérieur de 15,4 % à celui de l'ensemble des agents de l'État (titulaires et non titulaires) contre 23,5 % en 2002 (*figure 1*).

Quant aux agents titulaires de catégorie C, ils ne représentent plus que 20 % des titulaires contre 30 % en 2002. Le poids des agents titulaires de catégorie B est redevenu proche de celui de 2002 avec 18,6 % des titulaires contre 17 % en 2002.

En 2007, la répartition par âge des seuls titulaires s'est quelque peu modifiée : par rapport à 2002, la part des titulaires âgés de 40 à 49 ans et celle de moins de 30 ans se sont réduites (-2,5 points et -1 point) au profit des plus de 60 ans mais aussi des 30-39 ans (+2 points chacun). Ce résultat est lié à divers facteurs : les recrutements massifs à la fin des années 1960 dans la fonction publique d'État annonçant le futur « papy-boom », l'impact de la réforme des retraites de 2003 qui a pu inciter certains à continuer au-delà de 60 ans, le non-remplacement de tous les départs en retraite, les transferts d'emploi vers la FPT. Au total, pour les agents de catégories B et C, cela s'est traduit par un vieillissement puisqu'entre 2002 et 2007 la part des plus de 50 ans a progressé respectivement de 4,5 et 12 points. Mais, *a contrario*, cette part a diminué de 4,5 points au sein des agents de catégorie A. L'âge, et à travers lui l'ancienneté, est un élément déterminant du salaire. En effet, un titulaire quinquagénaire gagne environ 52,5 % de plus qu'un agent de moins de 30 ans (*figure 2*). 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 75 % à celui d'un cadre de moins de 30 ans. Pour les agents de catégorie B, l'écart est de 37 % et pour les agents de catégorie C, il est seulement de 15 %. 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 interdécile, ont très peu évolué entre 2002 et 2007. Le rapport interdécile des agents de catégorie A et B est resté stable. Pour les agents de catégorie C, il a diminué de 1,8 à 1,6 sous l'effet en 2006 du passage en catégorie B des gardiens de la paix (*figure 3*). (*suite page suivante*)

## Définitions

**Salair e 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 6 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 6 mois en percevant la même rémunération, il aurait compté pour 0,25 année-travail rémunérée à 32 000 euros par an.

**Effectifs** : ils sont évalués en « années-travail à temps complet » au prorata de leur présence.

# Salaires dans la fonction publique d'État 1

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

	Structure des effectifs <sup>1</sup> en 2007 (%)	Salaires nets annuels moyens en euros			
		2002	2007	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	
				euros courants	euros constants
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>24 486</b>	<b>26 930</b>	<b>1,9</b>	<b>0,1</b>
Titulaires	85,9	25 463	27 740	1,7	- 0,1
catégorie A	61,5	30 237	31 084	0,5	- 1,2
catégorie B	18,6	22 709	25 307	2,2	0,4
catégorie C <sup>2</sup>	19,8	18 632	19 647	2,5	0,7

1. Les effectifs sont évalués en « années-travail à temps plein » (Définitions).

2. Le passage des gardiens de la paix en catégorie B en 2006 avait déjà modifié sensiblement la structure des effectifs par catégories. S'ajoute en 2007 le départ des TOS vers la FPT.

Lecture : la répartition des catégories A, B et C s'entend pour 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 2002 à 2007 (semi-définitif pour 2007).

## 2. Effectifs et salaires nets annuels moyens par catégorie statutaire et tranche d'âge en 2007

	Ensemble		dont titulaires							
	Effectifs en %	Salaires en euros courants	Ensemble		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
			Effectifs en %	Salaires en euros courants	Effectifs en %	Salaires en euros courants	Effectifs en %	Salaires en euros courants	Effectifs en %	Salaires en euros courants
Moins de 30 ans	11,9	19 531	10,3	20 652	11,9	21 122	10,8	20 332	4,9	17 773
30 - 39 ans	27,3	23 864	27,5	24 477	29,0	26 154	29,7	23 548	21,0	18 526
40 - 49 ans	27,8	27 275	28,5	27 793	26,1	31 863	29,1	26 258	35,2	19 608
50 - 59 ans	28,9	30 963	29,6	31 500	28,3	37 077	27,5	27 797	35,7	20 467
60 ans ou plus	4,1	38 777	4,1	39 986	4,7	46 270	2,9	28 889	3,3	21 108
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>26 930</b>	<b>100,0</b>	<b>27 740</b>	<b>100,0</b>	<b>31 084</b>	<b>100,0</b>	<b>25 307</b>	<b>100,0</b>	<b>19 647</b>

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 2007 (semi-définitif).

## 3. Distribution des salaires nets annuels par catégorie statutaire en 2007

	2007				
	Ensemble	Titulaires			
		Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
D1	17 146	18 108	20 550	19 728	15 124
D2	19 674	20 281	22 620	21 101	16 305
D3	21 358	21 950	24 484	22 383	17 377
D4	23 015	23 611	26 218	23 648	18 309
<b>Médiane</b>	<b>24 761</b>	<b>25 393</b>	<b>28 066</b>	<b>24 946</b>	<b>19 214</b>
D6	26 641	27 273	30 310	26 237	20 168
D7	28 915	29 592	33 262	27 559	21 296
D8	32 144	32 969	37 582	29 217	22 613
D9	38 673	39 514	44 360	31 195	24 368
<b>D9/D1</b>	<b>2,26</b>	<b>2,18</b>	<b>2,16</b>	<b>1,58</b>	<b>1,61</b>

Lecture : en 2007, 10 % des agents titulaires ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 18 108 euros. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 25 393 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 2007 (semi-définitif).

# 1 Salaires dans la fonction publique d'État

Entre 2006 et 2007, les salaires brut et net moyens des agents de l'État ont augmenté de 2,9 % en euros courants, soit 1,4 % en euros constants. Cette hausse est plus forte qu'en 2006, bien que la valeur du point de la Fonction publique n'ait pas augmenté plus rapidement que l'année précédente. Cela résulte principalement d'une modification de la structure des emplois induite par le transfert de gestion en 2007 vers les collectivités territoriales de 50 000 techniciens et ouvriers de service (TOS) des lycées et collèges. Comme ces agents avaient un salaire net 2006 beaucoup plus faible que la moyenne (environ 15 600 euros en moyenne contre un salaire moyen de la fonction publique d'État de 26 177 euros en 2006), leur départ a mécaniquement fait augmenter le salaire moyen de la fonction publique d'État en 2007. En excluant ces TOS, la croissance du salaire net moyen n'est plus que de 1,8 % en euros courants. Compte tenu de la hausse des prix, il augmente en euros constants de 0,3 %.

Sur l'ensemble de la période 2002-2007, le salaire moyen des agents de l'État a crû en moyenne annuelle de 2,1 % en brut et de 1,9 % en net en euros courants alors que l'inflation était, sur la période, de 1,8 % l'an. Ainsi, en euros constants et en moyenne annuelle, les salaires ont progressé de 0,3 % en brut et de 0,1 % en net. Cette évolution du salaire annuel net moyen sur la période 2002-2007 est moins favorable pour les A et les C que pour les B (figure 4). Pour les catégories C, la baisse de 2006 du salaire moyen est avant tout imputable à la sortie de la catégorie des gardiens de la paix et le mouvement inverse constaté l'année suivante s'explique par le départ des TOS aux salaires plus faibles.

La variation 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. 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'évolution du salaire net à structure constante entre 2006 et 2007 est de + 0,9 % en euros courants (figure 5). Compte tenu de l'inflation de + 1,5 %, elle est de - 0,6 % en euros constants contre - 0,1 % l'année précédente. Parmi les titulaires, ce sont les agents de catégorie B qui connaissent la hausse la plus forte du salaire net en euros constants à structure constante avec + 0,7 % (figure 6).

Quand on se limite aux agents en place (sans tenir compte des entrées et des sorties) en 2006 et 2007 (RMPP), les évolutions de salaires sont plus favorables, notamment du fait de l'effet carrière. Le rythme d'évolution de la rémunération moyenne est identique à celui de 2006 (+ 1,8 % en euros constants). Pour ces agents présents en 2006 et 2007, l'effet de carrière est de 2,3 %. Il est plus favorable pour les cadres A (+ 2,5 %) que pour les agents de catégorie B (+ 1,6 %) et de catégorie C (+ 1,8 %).

Mais sur une année, ces effets de carrière sont concentrés sur la minorité d'agents qui, cette année-là, ont bénéficié d'une promotion d'échelon, de grade ou de corps. Aussi est-il plus pertinent d'observer ces effets carrières sur plusieurs années, ici la période 2003-2007.

Pour les 1,1 million d'agents à temps complet, présents en 2003 et en 2007, l'évolution annuelle moyenne en euros constants du salaire net a été de 1,4 % sur cette période (figure 7). Cette évolution s'explique en partie par le niveau relativement faible des salaires perçus en 2003, du fait de l'importance du nombre de jours de grèves. Sans cet élément, la hausse des salaires nets en euros constants serait de 1,2 % en moyenne annuelle sur la période 2003-2007.

Au sein de cette population, les non-titulaires (10 % de l'ensemble) ont bénéficié d'une croissance plus forte. Parmi les titulaires, ce sont les catégories B qui ont connu les évolutions les plus dynamiques (+ 2,1 %). Au total, dans l'ensemble de ces agents présents en 2003 et 2007, 76 % ont bénéficié d'une hausse de leurs salaires nets supérieure à l'inflation. ■

## Définitions

**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).

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

## Pour en savoir plus

- V. Gombault et D. Quarré, « Les salaires des agents de l'État en 2007 », *Insee Première*, à paraître.

# Salaires dans la fonction publique d'État 1

## 4. Évolution des salaires nets annuels moyens entre 2002 et 2007

	en % en euros constants				
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
<b>Ensemble des agents</b>					
Évolution du salaire moyen	-0,5	-0,4	-0,9	1,0	1,4
Évolution à structure constante <sup>1</sup>	-0,9	-1,2	-1,6	-0,1	-0,6
Effet de structure <sup>1</sup>	0,3	0,8	0,8	1,1	1,9
Évolution de la RMPP	1,5	1,4	0,4	1,8	1,8
dont effet de carrière	2,2	2,3	1,8	2,1	2,3
Indice des prix	2,1	2,1	1,8	1,6	1,5

1. 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 2002 à 2007 (semi-définitif pour 2007).

## 5. Évolution des salaires nets annuels moyens des agents titulaires entre 2006 et 2007

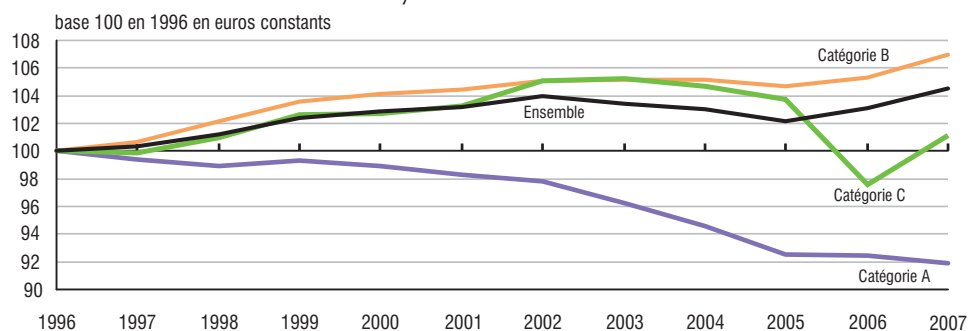
	en % en euros constants				
Titulaires	Évolution du salaire moyen	Évolution à structure constante <sup>1</sup>	Effet de structure <sup>1</sup>	Évolution de la RMPP	Effet de carrière
Catégorie A	-0,6	-1,0	0,4	1,7	2,5
Catégorie B	1,5	0,7	0,9	2,7	1,6
Catégorie C	3,7	0,3	3,4	1,9	1,8
<b>Ensemble</b>	<b>1,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,3</b>

1. 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 2006 et 2007 (semi-définitif pour 2007).

## 6. Évolution du salaire net annuel moyen



Lecture : Le passage des gardiens de la paix en catégorie B induit une première rupture de série sur les salaires moyens des C en 2006. Le départ des TOS vers la FPT introduit une deuxième rupture l'année suivante.

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 2007 (semi-définitif pour 2007).

## 7. Évolution des salaires nets annuels moyens des agents à temps complet et présents en 2003 et 2007

Situation en 2003	%	Salaire net 2003	Salaire net 2007	Évolution annuelle moyenne en euros courants	Évolution annuelle moyenne en euros constants
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>25 444</b>	<b>28 887</b>	<b>3,2</b>	<b>1,4</b>
dont non-titulaires	10,5	22 305	25 561	3,5	1,7
titulaires	89,5	25 812	29 277	3,2	1,4
dont catégorie A	49,5	29 948	33 861	3,1	1,3
dont catégorie B	14,8	22 766	26 545	3,9	2,1
dont catégorie C	25,1	19 459	21 853	2,9	1,2

Lecture : les non-titulaires, qui représentent 10,5 % des agents à temps complet présents en 2003 et 2007, ont bénéficié d'une hausse annuelle moyenne de leur salaire moyen de 3,5 % en euros courants et de 1,7 % 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 2003 à 2007 (semi-définitif pour 2007).

## 2 Salaires dans les collectivités territoriales

La fonction publique territoriale (FPT), avec 1,59 million d'agents (en équivalent temps plein), représente une part croissante de l'emploi public, 32,5 % en 2007 contre 26 % en 1984. Ses effectifs ont crû de 38,5 % depuis 1996, contre + 3,4 % pour la fonction publique d'État (FPE) et + 20,8 % 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 moins de 8 % contre environ 61 % dans la FPE, où l'essentiel de l'effectif des cadres est composé d'enseignants. Aussi, le **salaires net** annuel moyen pour un poste à temps complet dans la FPT, 20 509 euros en 2007 (*figure 1*), est-il inférieur de près de 24 % à celui observé dans la FPE (26 930 euros) alors que l'écart n'est que de - 8,5 % avec le salaire moyen du secteur privé (24 016 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) mais positif pour les salariés des professions intermédiaires (catégorie B) et 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 59,8 % de l'emploi territorial (33,8 % pour celles de plus de 10 000 habitants et 26 % pour celles de moins de 10 000 habitants). Viennent ensuite les départements avec 13,6 % de l'emploi. Ce poids relatif s'est accru de 10 % en 2007, avec l'arrivée d'un peu moins de 25 000 agents de catégorie C, techniciens et ouvriers de service (TOS) des collèges, venant de la fonction publique d'État. Les regroupements de communes voient leur poids augmenter dans l'emploi territorial (8,6 % en 2007 contre 5,5 % en 2002) du fait du développement de l'intercommunalité. Quant aux régions, leur poids fait plus que doubler en un an (3,6 % de l'emploi total contre 1,5 % l'année passée), avec l'arrivée d'un peu moins de 25 000 TOS des lycées. Le salaire moyen des agents du secteur incendie-secours est supérieur de 32 % à celui de l'ensemble de la FPT (*figure 2*). Celui des

(suite page suivante)

### Définitions et sources

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

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

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

Les évolutions de l'emploi sur longue période sont issues du rapport annuel de la Fonction publique : « Faits et chiffres 2008-2009 ». 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.

Dans les DADS 2006, le processus de codification de la catégorie socioprofessionnelle a été modifié. De ce fait, dans la structure des qualifications des communes, le poids des ouvriers et employés s'est accru de 5 points au détriment des professions intermédiaires.

### Pour en savoir plus

- Michel Amar, Vincent Gombault, « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2007 » Insee Première n°1258, septembre 2009.
- « Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, faits et chiffres 2008-2009 », Volume 1 ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, *La documentation française*.

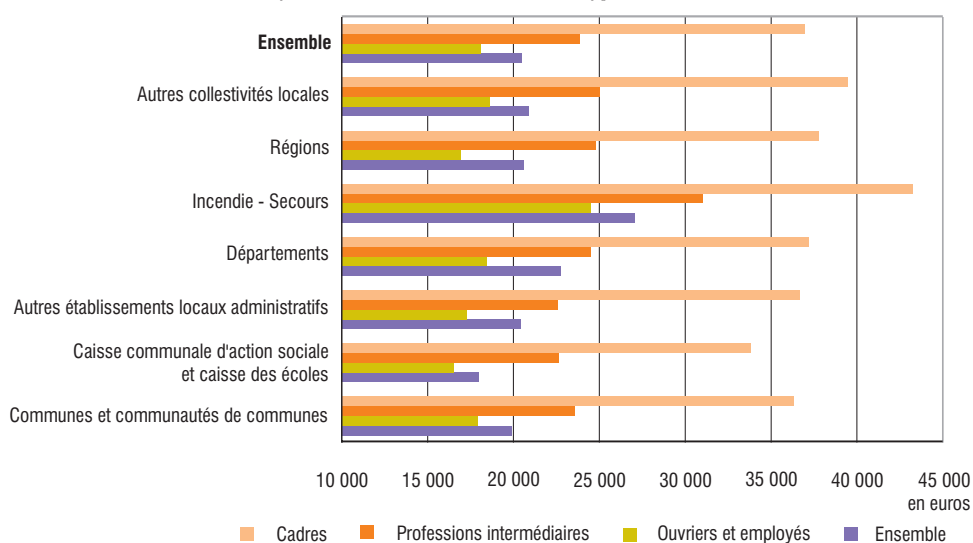
## Salaires dans les collectivités territoriales 2

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

	Structure des effectifs en 2007 (%)	Salaires nets annuels			
		2002	2007	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres	7,8	31 640	36 935	3,1	1,3
Professions intermédiaires	16,1	20 961	23 886	2,6	0,8
Employés et ouvriers	76,1	16 242	18 096	2,2	0,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>18 292</b>	<b>20 509</b>	<b>2,3</b>	<b>0,5</b>

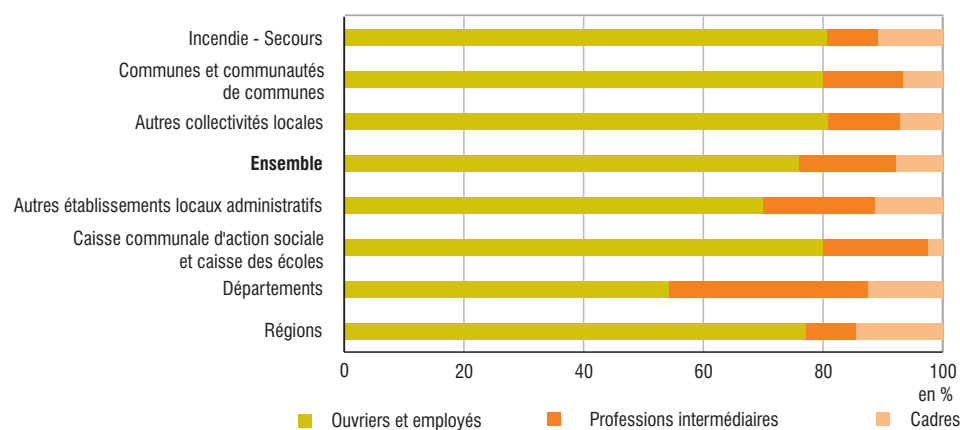
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.  
Source : Insee, exploitation DADS.

### 2. Salaires nets annuels moyens en 2007 selon la CS et le type de collectivité territoriale



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.  
Source : Insee, DADS 2007.

### 3. Structure des qualifications selon le type de collectivité



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.  
Source : Insee, DADS 2007.



## 2 Salaires dans les collectivités territoriales

communes et communautés de communes se situe à 3 % au-dessous de cette moyenne. Les salaires perçus au sein des départements se situent quant à eux dans une position intermédiaire (+ 11 %). Le salaire moyen des régions qui était relativement élevé (supérieur de + 37,5 % à celui de l'ensemble de la FPT en 2005) est maintenant très proche de la moyenne (+ 0,4 %) du fait de l'arrivée des TOS dont les salaires moyens sont plus faibles.

Avec les transferts de gestion intervenus ces dernières années, les structures de qualification des différents types de collectivités territoriales se sont rapprochées (figure 3). Les catégories C sont devenues partout majoritaires (de 54 % dans les départements à 80 % dans les communes).

La dispersion des salaires, appréciée par le rapport interdécile, est plus réduite dans la FPT (figure 4) que dans la FPE du fait du moindre poids des cadres (2 contre 2,3). Elle est, *a fortiori*, nettement plus faible que dans le secteur privé où ce ratio s'élève à 2,9.

Comme dans les autres secteurs, 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 d'un tiers 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 61 %, 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 (85 %), reste élevé dans les régions (56,5 %) et les départements (69 %), 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 51 %, 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 11,3 % (figure 6). Il s'accroît avec l'âge (de + 4,4 % pour les moins de trente ans jusqu'à + 14 % pour les

quinquagénaires), et diffère selon le niveau de qualification (+ 11 % pour les employés et ouvriers, + 17 % pour les cadres, et un peu plus de + 6 % pour les professions intermédiaires). Cet écart s'est réduit de 2 points en 5 ans.

Entre 2006 et 2007, le salaire net moyen des **salariés à temps complet** dans la FPT a augmenté en **euros constants** de 1,3 %. Cette évolution résulte de l'augmentation moyenne de 1 % de la valeur du point fonction publique en 2007 mais aussi des politiques spécifiques des collectivités locales en matière de primes. De plus, elle subit mécaniquement l'impact de l'arrivée dans les régions et les départements de 50 000 agents de catégorie C, techniciens et ouvriers de service (TOS) des lycées et collèges. Sans prise en compte de ces arrivées en 2007, le salaire net moyen augmente d'environ 2 % en euros constants. Seuls les départements et les régions se distinguent par des baisses sensibles du salaire moyen en euros constants qui s'expliquent, pour l'essentiel, par l'arrivée des TOS entraînant de profondes modifications dans leurs structures des qualifications.

Pour les agents ayant occupé un emploi dans la FPT ces deux années complètes et qui ont pu bénéficier d'avancements et de promotions, l'augmentation moyenne, en euros constants, est de 2,8 %. Elle n'est pas uniforme pour l'ensemble de la population. Cette évolution est inférieure à l'inflation pour 23,5 % des agents à temps complet et présents en 2006 et 2007 chez le même employeur, contre près de 30 % l'année précédente. À l'opposé, pour un quart de la population, la hausse des salaires est en euros constants supérieure à + 5,7 %. Et pour 10 % de ces agents, elle est même supérieure à + 11,1 %. Les fluctuations des diverses primes, les rappels de salaires consécutifs à une promotion intervenue antérieurement participent à cette diversité.

Sur la période 2002-2007, le salaire moyen de l'ensemble des salariés à temps complet des collectivités territoriales a augmenté de 2,3 % par an. Compte tenu de l'inflation sur cette même période, l'augmentation est de 0,5 % en rythme annuel (figure 7). Pour les cadres, l'augmentation de salaire net moyen, entre 2002 et 2007, est de 1,3 % par an, toujours en euros constants, alors qu'elle est de 0,4 % pour les ouvriers et les employés et 0,8 % pour les professions intermédiaires. ■



## Salaires dans les collectivités territoriales 2

### 4. Distribution des salaires nets annuels en 2007 par CS

en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
D1	14 293	23 192	16 775	13 954
D2	15 491	26 364	18 688	15 082
D3	16 421	29 068	20 276	15 866
D4	17 365	31 640	21 803	16 600
<b>Médiane</b>	<b>18 464</b>	<b>34 280</b>	<b>23 342</b>	<b>17 382</b>
D6	19 789	37 262	24 961	18 300
D7	21 478	40 984	26 753	19 418
D8	23 991	45 902	28 796	20 873
D9	28 983	53 511	31 633	23 076

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Lecture : en 2007, 10 % des salariés de la fonction publique territoriale perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 293 euros, 20 % un salaire inférieur à 15 491 euros.

Source : Insee, DADS 2007.

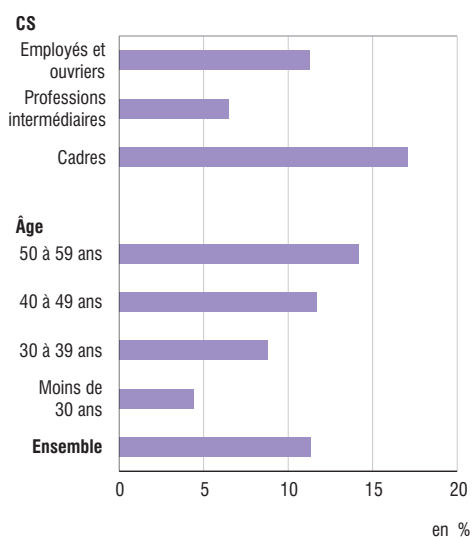
### 5. Effectifs et salaires nets annuels moyens en 2007 par CS et tranche d'âge

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Ouvriers et employés	
	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)
Moins de 30 ans	11,6	16 798	8,7	24 136	13,2	17 933	11,5	15 949
De 30 à 39 ans	24,7	19 161	25,6	30 681	25,8	21 214	24,4	17 458
De 40 à 49 ans	33,0	20 700	27,0	37 959	29,6	25 170	34,4	18 483
De 50 à 59 ans	27,6	22 592	32,9	42 805	28,2	27 298	26,9	18 994
60 ans ou plus	3,1	24 332	5,9	45 294	3,2	27 519	2,8	18 990
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>20 509</b>	<b>100,0</b>	<b>36 935</b>	<b>100,0</b>	<b>23 886</b>	<b>100,0</b>	<b>18 096</b>

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2007.

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

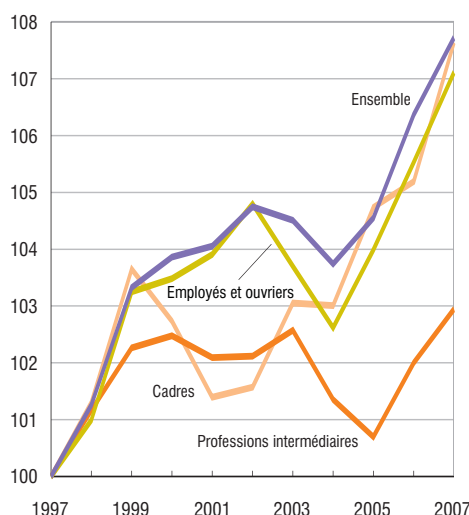


Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2007.

### 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 2007, dans les entreprises du secteur privé et semi-public, le **salair net** annuel moyen pour un travail à temps complet s'élève à 24 016 euros, soit 2 000 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 48 006 euros, contre 17 565 euros pour un ouvrier et 16 714 euros pour un employé. Ainsi, un cadre gagne en moyenne 2,7 fois plus qu'un ouvrier et 2,9 fois plus qu'un employé (*figure 1*). Ce rapport est relativement stable depuis plusieurs années.

En 2007, 10 % des **salariés à temps complet** ont gagné moins de 13 039 euros nets annuels, tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, 10 % ont gagné plus de 37 978 euros. La médiane, qui partage la population des salariés à temps complet en deux groupes d'effectifs égaux, s'établit à 19 149 euros, soit 1 596 euros net par mois (*figure 2*). Le rapport interdécile reste stable à 2,9, car même si la progression du Smic, en moyenne annuelle, a été plus faible en 2007 que les années précédentes, la hausse des

salaires se répartit cette année sur l'ensemble de la hiérarchie salariale. Les salaires des cadres, avec un rapport interdécile de 3,1, sont 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 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 2007, un salarié à temps complet âgé de moins de 30 ans touche un salaire net annuel moyen de 17 422 euros, tandis qu'un quinquagénaire perçoit 28 411 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 2 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 socioprofessionnelle au cours de leur carrière.

(suite page suivante)

#### Définitions

Le **salair 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 déclarations annuelles de données sociales (DADS) 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.

## Salaires du secteur privé et semi-public 3

### 1. Salaires nets annuels moyens selon la CS

en %

	Structure des effectifs en 2007	Salaires annuels nets de prélèvements			
		Montant des salaires (euros)		Évolution annuelle moyenne 2002-2007	
		2002	2007	Euros courants	Euros constants
Cadres *	16,4	42 353	48 006	2,5	0,7
Professions intermédiaires	24,6	21 670	24 227	2,3	0,4
Employés	22,8	15 183	16 714	1,9	0,1
Ouvriers	36,2	15 608	17 565	2,4	0,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>21 351</b>	<b>24 016</b>	<b>2,4</b>	<b>0,6</b>

\* Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

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

### 2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2007

en %

	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	13 039	24 391	15 634	12 051	12 317
D2	14 610	28 230	17 741	13 248	13 783
D3	15 991	31 454	19 425	14 100	14 845
D4	17 462	34 709	21 048	14 884	15 824
<b>D5</b>	<b>19 149</b>	<b>38 334</b>	<b>22 655</b>	<b>15 746</b>	<b>16 828</b>
D6	21 248	42 699	24 344	16 760	17 930
D7	24 054	48 573	26 375	18 017	19 219
D8	28 593	57 527	29 148	19 742	20 916
D9	37 978	75 128	33 874	22 545	23 660
D9/D1	2,9	3,1	2,2	1,9	1,9

\* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2007, 10 % des salariés du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 039 euros, 20 % un salaire inférieur à 14 610 euros.

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

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

### 3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2007

en euros

	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	17 422	28 599	19 917	14 871	15 632
De 30 à 39 ans	23 050	41 499	23 282	16 574	17 576
De 40 à 49 ans	26 177	52 336	25 779	17 516	18 330
De 50 à 59 ans	28 411	55 842	27 189	18 720	18 908
60 ans ou plus	40 207	73 575	29 544	19 185	18 842
<b>Ensemble</b>	<b>24 016</b>	<b>48 006</b>	<b>24 227</b>	<b>16 714</b>	<b>17 565</b>

\* Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

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

### 3 Salaires du secteur privé et semi-public

Au cours de la période 2002-2007, 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 0,6 % 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 les trois années suivantes et plus particulièrement en 2007, sous l'effet de la conjoncture économique relativement plus favorable. Les évolutions de salaires sont aussi en partie dues à des changements de **structure**, mais entre 2006 et 2007, les modifications de la structure des qualifications n'ont contribué que pour 0,3 point à la hausse du salaire net moyen en euros constants (*figure 4*).

Entre 1996 et 2007, les évolutions de salaire pour chacune des grandes catégories socioprofessionnelles ont été relativement contrastées. Le salaire moyen a augmenté plus sensiblement en bas et en haut de la hiérarchie salariale, 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 et notamment en 2007. Ainsi, en moyenne annuelle et en termes réels, le salaire moyen des ouvriers et cadres a augmenté respectivement de 0,6 % et 0,7 % entre 2002 et 2007, celui des professions intermédiaires de 0,4 %. Quant aux employés, leur salaire moyen est resté quasiment stable sur les cinq dernières années (+ 0,1 % 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. Le nombre de salariés à temps complet a augmenté de 6 % dans le commerce de 2002 à 2007 et de 13 % dans les services. 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 (soit 56 % de l'emploi industriel), qui a tendance à perdre des postes de travail, surtout les moins qualifiés. Ainsi, si l'emploi ouvrier qualifié de l'industrie a reculé de 9 % en cinq ans, le nombre d'ouvriers non-qualifiés, a accusé une baisse beaucoup plus nette (- 16 %).

Les salaires horaires nets des personnes à temps complets ont évolué pratiquement comme les salaires annuels au cours de la période 2002-2007. Ils ont augmenté, en moyenne annuelle, de 2,4 % en euros courants et de 0,5 % en euros constants (*figure 6*). En 2007, le salaire horaire net moyen pour un emploi à temps complet s'élève ainsi à 13,04 euros, alors qu'il n'était que de 11,60 euros en 2002. Un cadre à temps complet est rémunéré en moyenne 25,53 euros par heure en 2007, contre 9,17 euros pour un employé et 9,58 euros pour un ouvrier. Les salaires horaires nets des ouvriers et des cadres à temps complet sont ceux qui ont le plus progressé sur la période (+ 0,6 % en moyenne annuelle et en euros constants), devant celui des professions intermédiaires (+ 0,4 %), puis celui des employés qui a quasiment stagné (+ 0,1 %). ■

#### Pour en savoir plus

- Bessière S. et Depil S. « Les salaires dans les entreprises en 2007 : une forte progression », *Insee Première* n° 1235, mai 2009.
- « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2006 », *Insee Résultats*, série Société n° 88, novembre 2008.

## Salaires du secteur privé et semi-public 3

### 4. Évolutions annuelles des salaires moyens bruts et nets

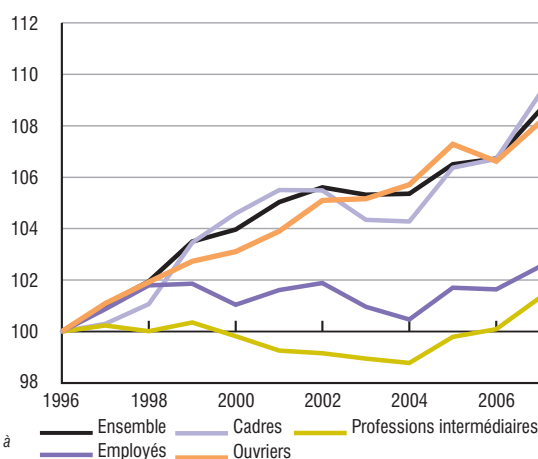
	en % en euros constants					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Salaire moyen brut</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,7</b>
<b>Salaire moyen net de prélèvements</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,3</b>	<b>0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,4</b>	<b>1,8</b>
Incidence des effets de structure *	0,8	0,5	0,4	0,2	0,2	0,3
Salaire moyen brut à structure constante	0,1	-0,2	0,2	0,9	0,8	1,4
Salaire moyen net de prélèvements à structure constante	-0,2	-0,8	-0,4	0,8	0,2	1,5
<i>Pour mémoire : indice des prix à la consommation</i>	<i>1,9</i>	<i>2,1</i>	<i>2,1</i>	<i>1,8</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>

\* Voir Définitions.

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

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

### 5. Évolution du salaire moyen net en euros constants (base 100 en 1996)



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 2007 (%)	Salaires horaires nets de prélèvements			
		Salaires (euros)		Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	
		2002	2007	Euros courants	Euros constants
Cadres *	16,4	22,67	25,53	2,4	0,6
Professions intermédiaires	24,8	11,77	13,12	2,2	0,4
Employés	22,7	8,32	9,17	2,0	0,1
Ouvriers	36,1	8,50	9,58	2,4	0,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>11,60</b>	<b>13,04</b>	<b>2,4</b>	<b>0,5</b>

\* Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

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

## 4 Salaires dans la construction

En 2007, le salaire annuel net moyen d'un travailleur à temps complet dans le secteur de la construction s'élève à 21 040 euros, soit 12 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public. Pour ce secteur très masculin, la décote salariale atteint même 18 % pour les hommes (*figure 1*).

La structure des qualifications, avec une prédominance ouvrière (trois salariés sur quatre sont ouvriers) explique cette situation. La décote salariale par rapport à l'ensemble du secteur privé et semi-public est pratiquement inexistante pour les seuls ouvriers masculins, même s'ils gagnent 8 % de moins que dans l'industrie. La pyramide des âges et sa déformation, due à la dynamique des embauches dans ce secteur, influent aussi sur le salaire moyen et son évolution : les moins de 25 ans sont plus nombreux que les 55 ans et plus, alors que dans l'industrie, ils le sont deux fois moins ; leur part dans les effectifs a progressé de 2,5 points en cinq ans. Enfin un ouvrier sur six est étranger. S'il est non-communautaire, il est plus souvent non-qualifié qu'un ouvrier français (21 % contre 16 %) et gagne 5 % de moins à caractéristiques élémentaires identiques (âge, secteur d'activité, taille d'entreprise) : l'écart pourrait donc notamment renvoyer à des différences de diplôme ou d'expérience.

Dans le **bâtiment**, le **gros œuvre** et le **second œuvre** (27 % et 54 % de l'emploi) ont des structures d'emploi très comparables. Les **travaux publics** (19 %) ont une main-d'œuvre plus âgée et plus qualifiée que dans le bâtiment (28 % de cadres et professions intermédiaires, contre 20 %) ; 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 annuel net moyen (23 080 euros contre 20 550 euros) s'annule quand on les compare à caractéristiques égales.

Les très petites entreprises de moins de 10 salariés rémunèrent 23 % de leurs salariés sur la base du Smic (contre 6 % pour les autres). Au-delà et jusqu'à 1000 salariés, la taille joue peu sur le salaire sauf dans le gros œuvre (*figure 2*). Un ouvrier de province gagne en moyenne 10 % de moins qu'en Île-de-France et 4 % de plus que dans les Dom.

La dispersion des salaires, appréciée par le rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> décile, est bien plus faible que dans les autres grands secteurs (2,3). Ici aussi ce résultat global reflète la prépondérance de la catégorie des ouvriers, la moins dispersée. De fait, la dispersion rappelle celle de l'industrie pour chaque niveau de qualification.

Entre 2002 et 2007, 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 (*figure 3*). Comme sur les cinq années précédentes (1997-2002), la progression est plus vive de 0,3 % par an dans le gros œuvre que dans les autres sous-secteurs, conséquence des difficultés de recrutement qui s'amplifient.

En 2007, recruter devient difficile pour la quasi-totalité des entreprises du gros œuvre (neuf sur dix). Dans les travaux publics, qui ont connu une année exceptionnelle, une entreprise sur deux ne peut accroître sa production faute de personnel. Les mises en chantier de logements sont restées au niveau de l'année précédente (435 000), au plus haut depuis la fin des années 1970. ■

### 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

- « Activité et emploi dans le BTP », *Chiffres et Analyses* n° 53, ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire, mars 2008.
- « Entreprises de construction : résultats de l'EAE 2007 », *Chiffres et statistiques* n° 58 Commissariat général au développement durable, ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer, août 2009.

# Salaires dans la construction 4

## 1. Salaires nets annuels et structure des effectifs<sup>1</sup> en 2007 et en évolution de 2002 à 2007

	Salaire			Rapport interdécile				Effectifs	
	Salaire net annuel moyen (euros courants)	Écart par rapport à l'ensemble privé + semi-public (%)	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (% en euros constants)	D1	D9	D9/D1	Écart 2002-2007	2007 structure (%)	Écart en structure 2002-2007 (%)
				(euros)	(euros)				
<b>Ensemble</b>	<b>21 040</b>	<b>-12,4</b>	<b>0,7</b>	<b>13 000</b>	<b>30 350</b>	<b>2,3</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>
Hommes	21 060	-18,2	0,7	13 040	30 300	2,3	0,0	92,9	-0,7
Femmes	20 850	0,1	0,7	12 390	31 060	2,5	0,0	7,1	0,7
Moins de 25 ans	14 940	-1,2	1,2	10 920	19 160	1,8	0,0	12,8	2,5
De 25 à 34 ans	18 830	-7,6	0,7	12 830	26 220	2,0	0,0	26,5	0,0
De 35 à 44 ans	21 930	-11,8	1,1	13 880	31 860	2,3	0,0	28,7	-1,5
De 45 à 54 ans	23 350	-13,4	0,6	14 410	34 300	2,4	-0,1	22,8	-1,0
55 ans et plus	27 570	-13,6	1,3	14 910	45 090	3,0	-0,1	9,2	0,0
Cadres <sup>2</sup>	47 210	-1,7	1,0	24 950	75 260	3,0	0,0	7,4	-0,5
Prof. interm.	26 100	7,7	0,8	16 920	36 750	2,2	0,0	13,9	0,1

1. Évalués en années-travail.

2. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

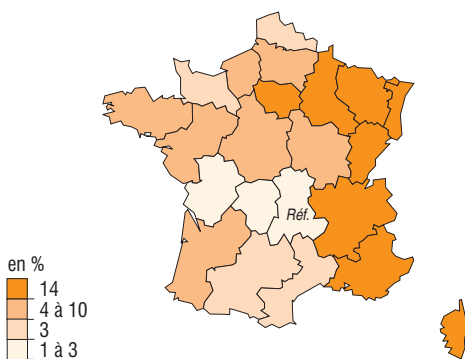
Lecture : pour les hommes, le salaire net annuel moyen en 2007 s'élève à 21 060 euros dans la construction, soit 18,2 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public ; en euros constants, il s'est accru au rythme moyen de 0,7 % par an entre 2002 et 2007 ; le rapport interdécile est de 2,3 en 2007 comme en 2002. Les hommes représentent 92,9 % des effectifs en 2007, contre 93,6 % en 2002.

Champ : salariés à temps complet de la construction EH.

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

## 2. Salaire net individuel des ouvriers en 2007

impact de la région



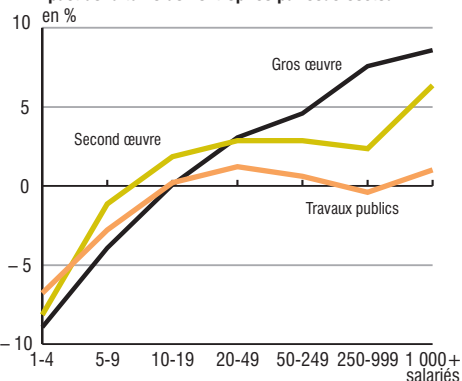
Note : les régions Corse et Provence-Alpes-Côte d'Azur sont agrégées.

Lecture : en 2007, à profil identique, un ouvrier de la construction gagne 11 % de plus en Ile-de-France qu'en Picardie.

Champ : ouvriers à temps complet de la construction EH.

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

## impact de la taille de l'entreprise par sous-secteur



Note : pour chaque sous-secteur l'effet moyen est nul.

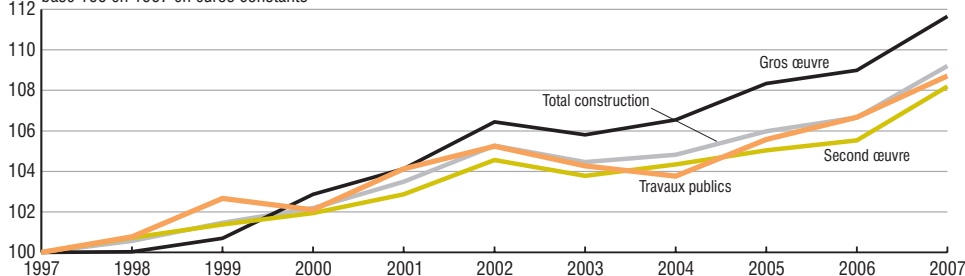
Lecture : en 2007, à profil identique, un ouvrier gagne 5 % de plus dans une entreprise de 50 à 249 salariés que dans une entreprise de 10 à 19 salariés s'il travaille dans le gros œuvre, et seulement 1 % de plus s'il travaille dans le second œuvre.

Champ : ouvriers à temps complet de la construction EH.

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

## 3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur

base 100 en 1997 en euros constants



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



## 5 Salaires dans l'industrie

En 2007, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie, y compris industries agroalimentaires (IAA) et énergie, s'élève à 24 970 euros, soit 4 % de plus que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 1*).

L'écart est du même ordre quand on l'évalue à structure de population identique. La prédominance ouvrière et la relative faiblesse de l'encadrement pèsent sur le salaire moyen, mais cet effet est compensé par le caractère plus masculin et plus âgé de l'emploi industriel : 74 % d'hommes (contre 65 % dans l'ensemble du secteur privé et semi-public), et 41 % de plus de 44 ans (contre 35 %).

Les spécificités sectorielles sont nombreuses. Les femmes occupent près d'un emploi sur deux (45 %) dans les industries de consommation, et les ouvriers moins d'un emploi sur quatre dans l'énergie. La proportion de cadres varie de 8 % (IAA) à 22 % (industries de biens d'équipement) ; leur moyenne d'âge – qui peut influencer le salaire par le biais de l'ancienneté – est la plus faible dans l'automobile.

Les salaires diffèrent peu entre grands secteurs de l'industrie au sens strict. Les industries de biens intermédiaires (23 700 euros) sont en retrait par rapport aux industries de biens d'équipement, à l'automobile et aux industries de biens de consommation, lesquelles affichent des salaires voisins (26 900, 26 200 et 25 900 euros). Le salaire atteint 32 600 euros pour les **secteurs de haute technologie**. L'énergie et les IAA introduisent une forte hétérogénéité avec des salaires de 34 000 et 20 300 euros.

Une analyse prenant en compte l'activité et la taille de l'entreprise en plus des caractéristiques individuelles des salariés (âge, sexe, CS), permet d'apprécier l'impact propre de ces deux facteurs (*figure 2*). On retrouve l'opposition entre secteurs en difficulté

(textile, habillement-cuir, meubles) et activités rémunératrices du pétrole et de la pharmacie. Au-delà de 100 salariés, la taille de l'entreprise joue un rôle croissant sur le salaire.

L'existence de liaisons financières exerce aussi une influence sur le niveau des salaires. Un salarié sur quatre travaille dans une filiale de **groupes étrangers**. Il y gagne 4 % de plus que dans un **groupe français** privé (à caractéristiques identiques).

La dispersion, mesurée par le rapport inter-décile (rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> décile), dépend peu du niveau de qualification (2,0), sauf pour les cadres dont elle reflète le déroulement de carrière (2,8). Elle s'est réduite entre 2002 et 2007 dans la tranche d'âge des 55 ans et plus, où le salaire moyen des ouvriers progresse vivement (3 % de plus que celui des cadres en cinq ans).

Entre 2002 et 2007 le salaire net moyen à temps complet s'accroît en euros constants de 1 % par an, contre 0,5 % pour l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 3*). À la différence du commerce et des services marchands, l'emploi industriel ne connaît pas de tendance à la féminisation. Le poids des cadres et des professions intermédiaires s'y renforce et le vieillissement de l'emploi y est plus prononcé qu'ailleurs (la proportion des moins de 35 ans y perd près de 4 points en cinq ans au bénéfice des plus de 44 ans contre 2 points dans l'ensemble des secteurs).

Sur cinq ans, la hausse du salaire réel est deux fois plus faible dans les industries d'équipement et les IAA que dans le reste de l'industrie hors énergie (0,6 % par an, contre 1,2 %). Mais en 2007 l'accélération est quasi-générale et s'inscrit dans un contexte de reprise qui favorise les créations d'entreprises, rend les recrutements plus difficiles et divise presque par deux le rythme des 75 000 destructions d'emplois annuelles qui prévalait de 2002 à 2005. ■

### 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.

Les **groupes** sont classés **étrangers** ou **français** selon la localisation de leur centre de décision, lequel coïncide la plupart du temps avec le siège social.

### Pour en savoir plus

- « L'industrie en France », *Insee-Références*, Sessi-Insee, édition 2008.

# Salaires dans l'industrie 5

## 1. Salaires nets annuels et structure des effectifs<sup>1</sup> en 2007 et en évolution de 2002 à 2007

	Salaires			Rapport interdécile			Effectifs		
	Salaires nets annuels moyens	Écart par rapport à l'ensemble privé + semi-public	Évolution annuelle moyenne 2002-2007	D1	D9	D9/D1	Écart 2002-2007	Structure 2007	Écart en structure 2002-2007
	(euros courants)	(%)	(% euros constants)	(euros)	(euros)			(%)	
<b>Ensemble</b>	<b>24 970</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>	<b>13 930</b>	<b>39 900</b>	<b>2,9</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>
Hommes	26 250	2,0	0,9	14 640	41 980	2,9	0,0	74,4	0,2
Femmes	21 280	2,1	1,4	12 800	33 430	2,6	0,0	25,6	-0,2
Moins de 25 ans	15 810	4,5	0,8	11 770	20 440	1,7	0,0	5,4	-1,1
De 25 à 34 ans	21 020	3,2	0,7	13 640	30 920	2,3	-0,1	23,4	-2,5
De 35 à 44 ans	25 060	0,8	0,7	14 280	40 660	2,8	-0,1	30,6	-0,1
De 45 à 54 ans	27 120	0,5	0,7	14 440	43 970	3,0	0,0	29,6	1,0
55 ans et plus	31 850	-0,1	0,5	14 930	55 510	3,7	-0,2	11,0	2,7
Cadres <sup>2</sup>	48 640	1,3	0,6	26 640	75 530	2,8	0,1	15,4	0,9
Prof. interm.	26 320	8,6	0,7	17 440	36 650	2,1	0,0	23,1	0,9
Employés	18 390	10,0	0,3	12 480	25 560	2,0	0,0	6,8	-0,2
Ouvriers	18 560	5,7	0,9	13 310	25 040	1,9	0,0	54,7	-1,6

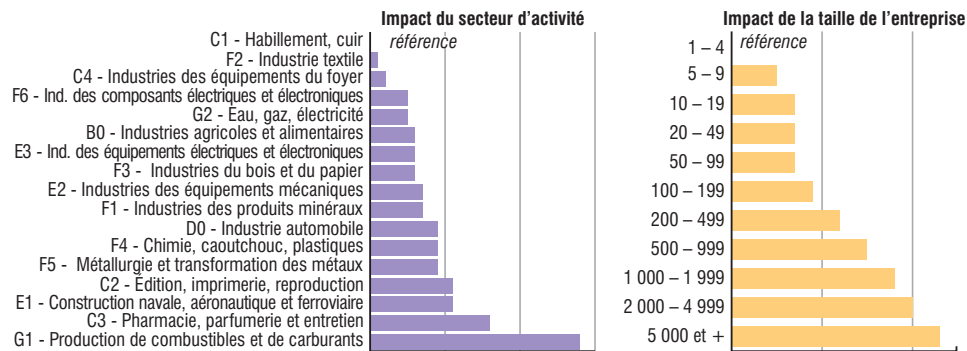
1. Évalués en années-travail. 2. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : pour les hommes, le salaire net annuel moyen en 2007 s'élève à 26 250 euros dans l'industrie, soit 2 % de plus que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public ; en euros constants, il s'est accru au rythme moyen de 0,9 % par an entre 2002 et 2007 ; le rapport interdécile est égal à 2,9 en 2007 comme en 2002. La part des hommes dans les effectifs s'est très légèrement renforcée en 5 ans (74,4 % contre 74,2 %).

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

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

## 2. Salaire net individuel



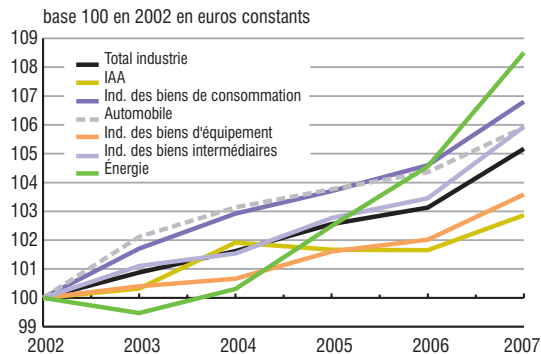
Lecture : en 2007, à caractéristiques identiques (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle), un salarié du secteur des industries agricoles et alimentaires gagne 6 % de plus qu'un salarié de l'habillement et du cuir et 7 % de plus dans une entreprise de 10 à 19 salariés que dans une entreprise de 1 à 4 salariés (les effets s'additionnent).

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

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

## 3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur

Champ : salariés à temps complet de l'industrie EB-EG.  
Source : Insee, DADS (fichier au 1/12).



## 6 Salaires dans les transports

En 2007, le salaire net annuel moyen pour un travail à temps complet dans les transports s'élève à 23 232 euros (*figure 1*), soit 3,3 % 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 dominés par de grandes entreprises publiques ou anciennement publiques. Les emplois y sont davantage qualifiés. À l'opposé, le transport routier de marchandises (TRM) est un tissu dense de PME dans lesquelles l'emploi ouvrier prédomine. De fait, le salaire net moyen dans le TRM est largement inférieur, de l'ordre de 30 %, 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 composition de la main-d'œuvre explique principalement les écarts de salaire entre les transports et le reste de l'économie. En effet, la proportion d'ouvriers est particulièrement élevée dans ce secteur, et tout particulièrement dans le transport routier, au détriment des postes plus qualifiés de cadres ou de professions intermédiaires. Le salaire moyen y est donc, de ce fait, « mécaniquement » plus faible que dans l'ensemble du privé. Néanmoins, à qualification équivalente, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires sont, en moyenne, mieux rémunérés que leurs homologues du reste du secteur concurrentiel (avec des différentiels de salaire qui diminuent de 1 point en moyenne par rapport à 2006 mais restent respectivement de + 9,7 %, + 13 % et + 7,2 %). En revanche, les cadres du transport gagnent légèrement moins que ceux des autres secteurs (- 3,5 %) et cet écart s'est accru légèrement (+ 0,7 point) par rapport à 2006.

L'expérience professionnelle est un autre déterminant important du salaire, et 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, en moyenne, 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. Ainsi, les cadres expérimentés touchent 69 % 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 plus réduit dans les transports que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Le rapport interdécile (D9/D1) atteint à peine 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 l'ensemble du secteur privé) et leurs salaires sont peu dispersés. Le rapport interdécile des ouvriers est d'ailleurs le plus faible des quatre catégories socioprofessionnelles et atteint tout juste 1,8. Mais, même parmi les cadres, la dispersion des salaires est relativement faible. Le rapport interdécile des cadres est de 2,7 contre 3,1 dans le privé. La forte présence du secteur public dans les transports explique probablement en partie cette plus grande homogénéité des salaires.

Entre 2006 et 2007, à l'image du reste du secteur concurrentiel (+ 1,8 %), le salaire net moyen exprimé en euros constants augmente dans les transports de 1,1 %, après une stagnation l'année précédente. Il augmente pour toutes les catégories sociales des transports y compris pour les cadres et les employés, pour lesquels il est proche du niveau de 2005 – légèrement au-dessous pour les employés, au-dessus pour les cadres – après une baisse entre 2005 et 2006 (*figure 4*). De 2002 à 2007, le salaire net moyen en euros constants a crû dans les transports au même rythme que dans l'ensemble du secteur privé : + 0,6 % (*figure 5*). Sur cette période, le salaire en termes réels des professions intermédiaires acquiert le même rythme de croissance que celui des ouvriers et des employés, les plus dynamiques sur les périodes précédentes (*figure 1*) . ■

### Définitions et sources

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 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).

## Salaires dans les transports 6

### 1. Salaires nets annuels moyens en 2007 et répartition des effectifs selon la CS

	Effectifs (%)	Salaire net annuel moyen (euros)	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (% en euros constants)
Cadres *	10,0	46 385	0,4
Professions intermédiaires	16,7	26 104	0,7
Employés	14,4	19 217	0,7
Ouvriers	58,9	19 446	0,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>23 232</b>	<b>0,6</b>

\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

### 2. Salaires nets annuels moyens dans les divers secteurs des transports en 2007

Activités	Poids dans l'emploi (%)	Salaire net annuel moyen (euros)
Transports publics*	30,4	28 200
Transport ferroviaire	15,9	25 699
Transport urbain de voyageurs	8,4	25 224
Transport aérien	6,2	38 724
Services auxiliaires des transports	27,7	22 404
Transport routier de marchandises	32,9	19 643
Autres	8,9	22 082
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>23 232</b>

\* Dans ce secteur, les grandes entreprises publiques sont majoritaires.

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

Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

### 3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2007

	en euros				
	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	18 231	30 984	21 264	16 909	17 431
30 à 39 ans	21 844	40 306	24 650	19 465	19 178
40 à 49 ans	24 627	46 672	27 162	20 668	20 293
50 à 59 ans	26 859	52 415	28 359	21 023	20 348
60 ans et plus	31 718	65 331	31 501	20 650	19 453
<b>Ensemble</b>	<b>23 232</b>	<b>46 385</b>	<b>26 104</b>	<b>19 217</b>	<b>19 446</b>

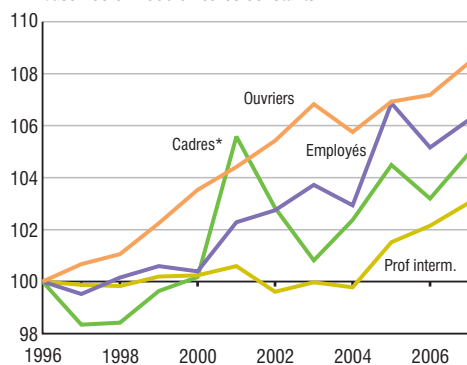
\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

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

base 100 en 1996 en euros constants



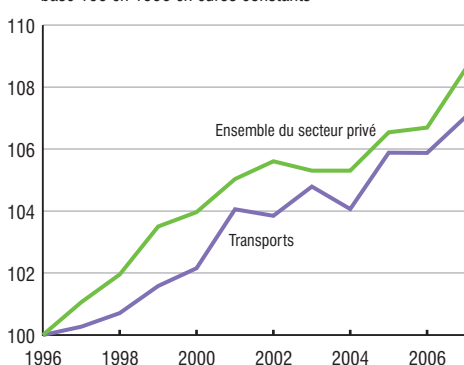
\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

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).

### 5. Évolution du salaire net moyen

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public et 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 2007, le salaire annuel net moyen pour une personne travaillant à temps complet dans le commerce s'éleva à 21 986 euros (*figure 1*) (soit, par rapport à 2006, + 2,9 % en euros courants et + 1,3 % en euros constants). Autour de cette moyenne, la hiérarchie salariale est marquée dans le commerce puisque les salaires vont de 15 723 euros pour les employés à 46 303 euros pour les cadres, soit environ 3 fois plus. Cet écart est un peu plus prononcé que dans l'ensemble du secteur privé (2,9), ce qui s'explique par le niveau relativement faible des salaires des employés de commerce, inférieurs en moyenne de 5,9 % à ceux des employés de l'ensemble du secteur privé. Entre 2006 et 2007, le salaire annuel net moyen a progressé en euros constants pour toutes les catégories socioprofessionnelles : + 1,4 % pour les cadres, alors qu'il avait baissé l'année précédente (- 0,5 %), + 1,3 % pour les professions intermédiaires alors qu'il avait stagné en 2006 (+ 0,1 %). Enfin, celui des employés et des ouvriers a augmenté, en 2007, respectivement de + 1,3 % et + 1,6 %, soit une progression plus forte que l'année précédente (+ 0,8 % et + 0,5 %), malgré la revalorisation plus faible du Smic en 2007 (+ 1,0 % en moyenne annuelle et en termes réels contre + 2,4 % en 2006).

La structure des qualifications du commerce, proche de celle de l'ensemble du secteur privé, se décompose entre 38,5 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 61,5 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés). Elle n'a quasiment pas évolué depuis 1996.

Le secteur du commerce regroupe trois sous-secteurs : le **commerce de gros** où les salaires sont les plus élevés (26 477 euros), le **commerce et la réparation automobiles** avec une moyenne de 20 884 euros et enfin, le **commerce de détail** où les salaires sont les

plus faibles (18 503 euros).

Si le salaire augmente en général avec l'âge, cet effet s'amplifie avec le niveau de qualification. Il faut néanmoins modérer cet effet car un cadre quinquagénaire n'était pas nécessairement cadre lors de son entrée sur le marché du travail. En tenant compte de cette réserve, un cadre du commerce de 50 ans gagne plus de 84 % de plus qu'un cadre de moins de 30 ans. Ce ratio n'est que de 18 % pour un employé et de 16 % pour un ouvrier (*figure 2*). Ainsi, l'éventail des salaires dans le secteur du commerce, apprécié par le rapport interdecile, est plus prononcé chez les cadres. Si pour l'ensemble du secteur, le rapport est de 2,8, il est de 1,7 pour les ouvriers et employés, de 2,2 pour les professions intermédiaires et de 3,1 pour les cadres (*figure 3*).

Le commerce, comme les services marchands, recourt souvent au temps partiel qui représente, dans chacun de ces deux secteurs, environ 16 % du volume total d'heures travaillées contre 7 % dans l'industrie et 4 % dans la construction. Le travail à temps partiel concerne principalement les employés, qui représentent 72,5 % du volume total du temps partiel dans ce secteur. Ces travailleurs à temps partiel perçoivent un salaire horaire plus faible que les salariés à temps complet (9,30 euros contre 11,80 euros).

Au cours de la période 2002-2007, les salaires nets annuels moyens ont augmenté de 0,5 % par an en euros constants. En début de période, ils étaient restés relativement stables et avaient ensuite fortement progressé en 2005 (+ 1,4 % en euros constants). Après un palier en 2006, ils ont à nouveau augmenté sensiblement en 2007 (+ 1,3 % en euros constants). Sur cinq ans, ce rythme est aussi soutenu que celui de l'ensemble du privé qui, sur la même période, s'accroît également de 0,5 % par an en euros constants. (*figure 4*). ■

### Définitions

Le **secteur du commerce** se décline en trois sous-secteurs :

- **commerce de gros**, concerne la commercialisation en gros soit à des détaillants, soit à des utilisateurs professionnels, industriels ou commerciaux ou à des collectivités ;
- **commerce et réparation automobiles**, comprend 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 et réparations**, regroupe tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

Les salaires annuels et la structure des qualifications sont approchés ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales). voir *définitions* de la fiche « Les salaires dans les entreprises du secteur privé et semi public ».

### Pour en savoir plus

- Bessière S. et Depil S. « Les salaires dans les entreprises en 2007 : une forte progression », *Insee Première* n° 1235, mai 2009.

## Salaires dans le commerce 7

### 1. Salaires nets annuels moyens en 2007 et répartition des effectifs selon la CS

	Effectifs (%)	Salaires (euros)	2002-2007 Évolution annuelle moyenne (% en euros constants)
Cadres	13,6	46 303	0,8
Professions intermédiaires	24,8	23 136	0,6
Employés	36,3	15 723	0,8
Ouvriers	25,3	16 746	0,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>21 986</b>	<b>0,5</b>

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.  
Source : Insee, DADS de 2002 et 2007 (fichier au 1/12).

### 2. Salaires nets annuels moyens selon l'âge en 2007

	en euros				
	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	16 246	28 295	19 261	14 416	15 226
De 30 à 39 ans	21 730	40 601	23 066	15 961	16 876
De 40 à 49 ans	24 554	50 178	24 657	16 513	17 485
De 50 à 59 ans	25 873	52 031	25 206	17 011	17 643
60 ans ou plus	36 181	65 101	28 008	18 201	18 555
<b>Ensemble</b>	<b>21 986</b>	<b>46 303</b>	<b>23 136</b>	<b>15 723</b>	<b>16 746</b>

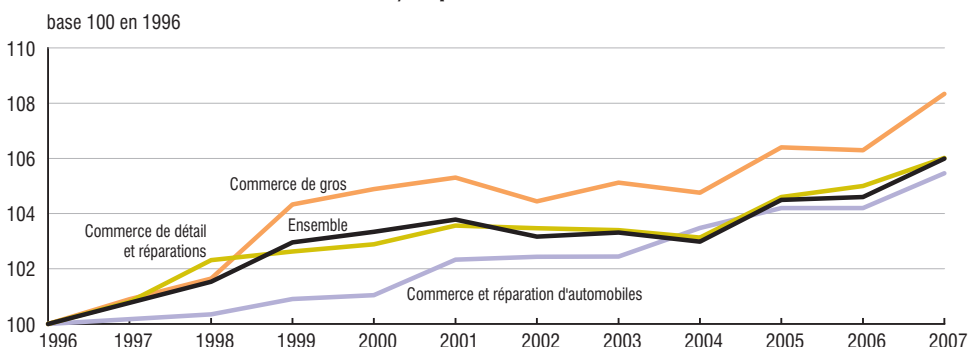
Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.  
Source : Insee, DADS 2007 (fichier au 1/12).

### 3. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2007

	en euros				
	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 823	24 093	15 044	12 015	12 740
D2	13 974	28 070	16 804	12 999	13 749
D3	14 963	31 298	18 303	13 673	14 555
D4	16 038	34 534	19 710	14 248	15 312
<b>Médiane</b>	<b>17 330</b>	<b>38 259</b>	<b>21 246</b>	<b>14 889</b>	<b>16 077</b>
D6	19 022	42 686	22 934	15 627	16 906
D7	21 517	48 619	24 998	16 551	17 934
D8	25 786	57 682	27 937	17 896	19 233
D9	35 358	74 871	33 173	20 288	21 475
D9/D1 Commerce	2,8	3,1	2,2	1,7	1,7
D9/D1 Privé	2,9	3,1	2,2	1,9	1,9

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.  
Source : Insee, DADS 2007 (fichier au 1/12).

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



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.  
Source : Insee, DADS entre 1996 et 2007.



## 8 Salaires dans les services aux entreprises et

En 2007, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet s'élève à 27 440 euros dans les **services aux entreprises, activités financières et immobilières** (figure 1). 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 (qui comprennent notamment les services de la Poste, les télécommunications, l'informatique, la publicité et la R&D) constituent un premier groupe qui se caractérise par un grand nombre d'emplois très qualifiés (les cadres et professions intermédiaires y représentent 76 % des emplois). De plus, les salariés expérimentés y sont nombreux (plus de 40 % des salariés de la finance ont plus de 45 ans). Le salaire net annuel moyen s'élève environ à 32 950 euros en 2007 dans ce premier groupe, soit une augmentation de 4,6 % par rapport à 2006.

Les services opérationnels (intérim, sécurité, nettoyage) constituent un deuxième groupe qui se différencie nettement du premier. Les ouvriers et employés y occupent 81 % des emplois à temps complet et un salarié sur deux a moins de 35 ans. Ces deux effets, qualification et âge combinés, tirent vers le bas le salaire net annuel moyen qui se situe à 17 804 euros (figure 1).

Enfin, les activités immobilières, malgré une structure par âge semblable à celle du secteur financier, se situent dans une position plutôt intermédiaire par rapport aux deux premiers groupes, en termes de qualification et de salaire annuel moyen (25 132 euros).

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, comme l'attestent les rapports interdéciles D9/D1 (figure 2).

En revanche, les cadres de la finance sont les cadres les mieux rémunérés de l'ensemble du secteur privé : 60 721 euros nets annuels en moyenne contre 48 006 euros pour les cadres du privé (soit 26,5 % de plus, l'écart ayant augmenté

de 5,5 points par rapport à 2006). À l'opposé, les ouvriers des services opérationnels sont les moins bien payés parmi l'ensemble des ouvriers : 15 188 euros contre 17 565 euros en moyenne pour le privé (soit 15,5 % de plus, écart identique à celui de 2006). De ce fait, les salaires sont extrêmement dispersés dans l'ensemble des services aux entreprises et les activités financières et immobilières (le rapport interdéciles y est de 3,5 contre 2,9 pour l'ensemble du privé).

Dans les services aux entreprises, activités financières et immobilières, le recours au temps partiel est important même s'il a diminué en 2007 : il représente près de 13 % du volume horaire de travail. Ces salariés à temps partiel sont, en moyenne, moins bien rémunérés qu'à temps complet puisqu'un salarié à temps partiel est payé 11,70 euros nets de l'heure contre 15,20 euros pour un temps complet, soit un écart de 30 %. Des différences de qualification très marquées entre ces deux populations en sont la principale explication. Ainsi, les ouvriers et employés à temps partiel sont nombreux, notamment dans les services opérationnels, où le temps partiel est proche de 18 % du volume d'heures. À l'opposé, la majorité des cadres travaillent à temps complet, en particulier dans les autres services aux entreprises, où le temps partiel n'atteint même pas 4 % du volume d'heures.

Le salaire net moyen en euros constants augmente légèrement entre 2002 et 2007, pour l'ensemble des services aux entreprises, activités financières et immobilières. Les cadres, en particulier les cadres de la finance, voient leur salaire moyen augmenter de 0,6 % en moyenne par an et en euros constants alors que celui des ouvriers et employés recule à nouveau (figure 3). Sur la période 1996 - 2007, les activités immobilières et financières et, dans une moindre mesure, les autres services aux entreprises sont des secteurs dynamiques en termes de salaire réel. À l'opposé, le salaire net moyen dans les services opérationnels augmente légèrement en 2007 en euros constants après une baisse régulière depuis 2002 (figure 4). ■

### Définitions

Les **services aux entreprises et les activités financières et immobilières** correspondent au secteur des activités tertiaires, hors commerce, service aux particuliers et transport. 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...).



## les activités financières et immobilières en 2007 8

### 1. Salaire net annuel moyen en 2007 et répartition des effectifs selon la CS

	Ensemble services aux entreprises	Activités financières	Activités immobilières	Services opérationnels	Autres services aux entreprises
<b>Répartition des effectifs en années-travail (%)</b>					
Cadres*	27,0	34,2	17,3	6,0	41,6
Professions intermédiaires	27,9	44,4	31,4	12,7	32,6
Employés	23,5	20,9	39,7	23,0	22,2
Ouvriers	21,6	0,5	11,6	58,3	3,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Salaires nets annuels moyens (euros courants)</b>					
Cadres*	49 740	60 721	51 428	43 950	47 044
Professions intermédiaires	23 524	24 921	23 715	22 059	23 241
Employés	17 461	19 980	17 394	15 224	18 352
Ouvriers	15 394	20 602	16 148	15 188	17 206
<b>Ensemble</b>	<b>27 440</b>	<b>36 111</b>	<b>25 132</b>	<b>17 804</b>	<b>31 840</b>
<b>Évolution annuelle moyenne 2002-2007 en euros constants</b>					
	0,1	1,7	0,9	0,7	- 0,9

\* Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

### 2. Distribution des salaires annuels nets par CS en 2007 dans les services aux entreprises en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 766	23 949	15 360	12 138	10 367
D2	14 671	27 529	17 447	13 541	11 976
D3	16 423	30 642	19 125	14 506	13 048
D4	18 385	33 852	20 712	15 467	13 975
<b>Médiane</b>	<b>20 666</b>	<b>37 471</b>	<b>22 219</b>	<b>16 555</b>	<b>14 864</b>
D6	23 413	41 836	23 762	17 788	15 809
D7	27 118	47 880	25 556	19 216	16 919
D8	32 976	57 265	28 091	20 909	18 354
D9	44 853	76 890	32 520	23 746	20 713
D9/D1	3,5	3,2	2,1	2,0	2,0
D9/D1 privé	2,9	3,1	2,2	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 2007 (exploitation au 1/12).

### 3. Salaire net annuel moyen en 2007 selon la CS

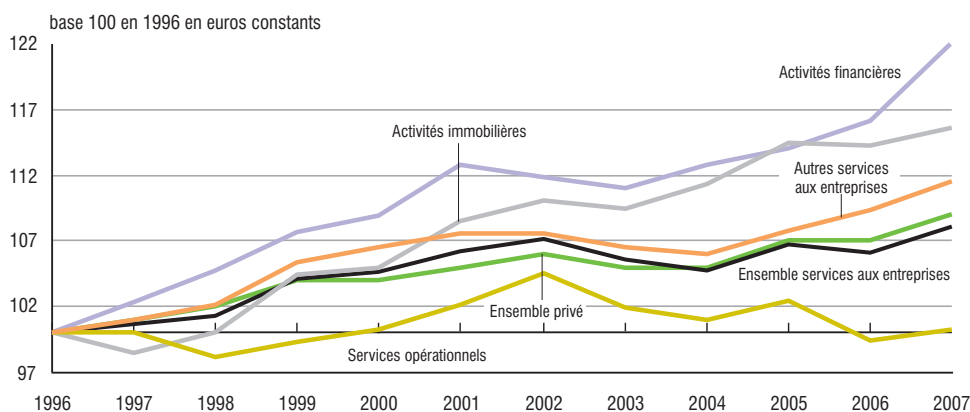
	Salaire net annuel moyen (euros)	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (% en euros constants)
Cadres *	49 740	0,6
Professions intermédiaires	23 524	0,1
Employés	17 461	- 0,6
Ouvriers	15 394	- 0,7
<b>Ensemble</b>	<b>27 440</b>	<b>0,1</b>

\* 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



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).

## 9 Salaires dans les services aux particuliers

**E**n 2007, dans les **services aux particuliers**, un salarié à temps complet gagne en moyenne 20 158 euros net par an soit 16 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé. Les employés de maison et les assistantes maternelles, soit un peu moins de 800 000 salariés, ne sont pas prises en compte du fait de la source utilisée (voir fiche 11).

Cette différence de salaire avec l'ensemble du privé 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 (34 % contre 23 %). De plus, 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 peu plus de 20 % d'ouvriers, souvent qualifiés (les cuisiniers) et plus de 50 % d'employés. Le salaire moyen s'y élève à 17 993 euros (figure 1). Les services personnels, soit 12 % de l'emploi du secteur, ont eux aussi un faible taux d'encadrement (4%) et sont constitués pour l'essentiel d'employés (75 %). Le salaire moyen y est encore moins élevé (15 645 euros environ). En revanche, les activités récréatives, culturelles et sportives, regroupant notamment l'audiovisuel et les entreprises du spectacle vivant, offrent des emplois plus qualifiés dont près des deux tiers sont des professions intermédiaires et des cadres, avec un salaire moyen de 29 333 euros.

Parmi les ouvriers et les employés, l'écart des salaires à temps complet dans les services aux particuliers est légèrement plus faible que dans l'ensemble du secteur privé (figure 2). 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 (3,7 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 7 % 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 (31 % du volume de travail concerné) mais il l'est aussi chez les cadres (23 % du volume de travail), notamment ceux du spectacle. Enfin, dans ce secteur, les salariés à temps partiel perçoivent un salaire net horaire plus faible que les salariés à temps complet (9,68 euros contre 10,80 euros de l'heure, soit 10 % de moins). Par catégorie socioprofessionnelle, ce différentiel est moindre, de l'ordre de 5 % pour les ouvriers et les employés, voire même nul pour les professions intermédiaires, exception faite des cadres pour lesquels la différence est de 9 %.

Sur la période 2002-2007, le salaire net moyen d'un salarié à temps complet augmente en euros constants à un rythme annuel moyen légèrement supérieur à celui de l'ensemble du privé pour l'hôtellerie-restauration (0,6 % contre 0,5 % pour l'ensemble du secteur privé). Il progresse un peu moins pour les activités récréatives, culturelles et sportives (+ 0,4 %) et très légèrement pour les services personnels (figure 3). Sur la période, les salaires ont augmenté en moyenne de 0,9 % par an en euros constants pour les professions intermédiaires des services aux particuliers, de 0,7 % pour les employés et les ouvriers et de seulement 0,4 % pour les cadres (figure 4). ■

### Définitions et sources

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.

# Salaires dans les services aux particuliers 9

## 1. Salaires nets annuels moyens en 2007 et répartition des effectifs, selon la CS

	Ensemble services aux particuliers	dont		
		Hôtels et restaurants	Activités récréatives, culturelles et sportives	Services personnels
<b>Salaires nets annuels moyens (euros courants)</b>				
Cadres*	42 213	39 272	44 250	34 611
Professions intermédiaires	23 886	21 142	30 194	20 494
Employés	15 236	15 284	16 515	14 234
Ouvriers	16 516	16 485	17 991	14 726
<b>Ensemble</b>	<b>20 158</b>	<b>17 993</b>	<b>29 333</b>	<b>15 645</b>
<b>Évolution moyenne 2002-2007 (% en euros constants)</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>
<b>Répartition des effectifs en années-travail (%)</b>				
Cadres*	10	5	30	4
Professions intermédiaires	22	22	32	8
Employés	50	52	28	75
Ouvriers	18	21	10	13
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux particuliers.

Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

## 2. Distribution des salaires annuels nets par CS en 2007

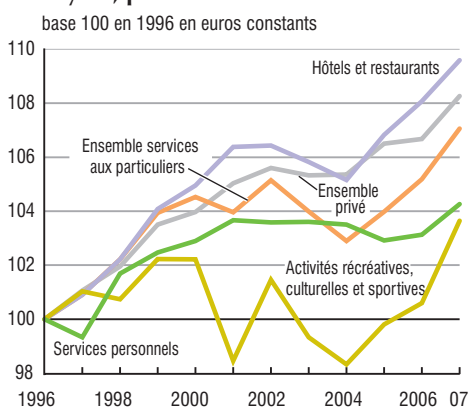
	en euros				
	Ensemble	Cadres*	Professions inter- médiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 121	21 185	14 403	11 432	12 235
D2	13 384	25 216	16 042	12 562	13 439
D3	14 365	28 784	17 383	13 361	14 308
D4	15 200	31 831	18 697	14 062	14 916
<b>Médiane</b>	<b>16 229</b>	<b>35 030</b>	<b>20 007</b>	<b>14 697</b>	<b>15 668</b>
D6	17 544	38 811	21 651	15 365	16 479
D7	19 424	43 790	23 606	16 213	17 583
D8	22 685	51 333	26 218	17 391	19 061
D9	30 049	65 426	31 034	19 546	21 556
D9/D1	2,5	3,1	2,2	1,7	1,8
D9/D1 privé	2,9	3,1	2,2	1,9	1,9

\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux particuliers.

Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

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



Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

## 4. Salaires nets annuels moyens en 2007 dans les services aux particuliers, selon la CS

Catégorie socioprofessionnelle	Salaires nets annuels (euros)	Évolution annuelle moyenne 2001-2007 (% en euros constants)			
		Ensemble services aux particuliers	Hôtels et restaurants	Activités récréatives, culturelles et sportives	Services personnels
Cadres	42 213	0,4	1,6	-0,3	0,6
Professions intermédiaires	23 886	0,9	0,5	1,7	1,0
Employés	15 236	0,7	0,8	0,6	0,5
Ouvriers	16 516	0,7	0,8	0,0	0,8
<b>Ensemble</b>	<b>20 158</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>

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

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

## 10 Salaires dans le secteur hospitalier

En 2007, 1,4 million de **postes** salariés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés (*figure 1*). Les trois quarts d'entre eux se situent dans les établissements publics et un quart dans les établissements privés qu'ils soient à but lucratif ou non.

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, la majorité des effectifs correspondent à des emplois « d'agents de service ou employés administratifs » et des « professions intermédiaires soignantes et sociales » : dans le secteur public, 46 % et 36 % et dans le secteur privé, 47 % et 38 %. Les « agents de services ou employés administratifs » incluent les agents de services hospitaliers, aides soignantes et ambulanciers. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation, des techniciens médicaux et les professions intermédiaires « sociales », des assistantes sociales et des éducateurs spécialisés.

Les postes de « médecins, pharmaciens ou cadres de direction » représentent 12 % des effectifs dans le public et 9 % dans le privé. Les internes, comptabilisés dans cette catégorie jusqu'en 2006, ne le sont plus depuis 2007, ce qui induit une rupture de série pour les effectifs et les salaires de cette catégorie. Cependant, exclure les internes de cette catégorie la rend plus homogène entre secteurs public et privé et autorise une meilleure comparaison des salaires entre secteurs. En effet, les internes, qui se retrouvent dans le bas de la distribution des salaires de la catégorie « médecins, pharmaciens », travaillent dans leur grande

majorité dans le public même si certains d'entre eux travaillent dans certains établissements privés participant au service public hospitalier.

En cinq ans, sur la période 2002-2007, les effectifs des « professions intermédiaires soignantes et sociales » ont augmenté de 9 % dans le public et de 8 % dans le privé ; ceux des « agents de service ou employés administratifs » ont augmenté de 5 % dans le public, alors qu'ils ont baissé de 2 % dans le privé.

Le temps partiel est plus répandu dans le privé (30 % des postes) que dans le public (22 %). Il concerne particulièrement les médecins pour lesquels le salariat vient souvent en complément de leur activité libérale (57 % des postes de « médecins, pharmaciens » sont à temps partiel dans les établissements privés contre 34 % dans le public – *figure 1*). Depuis 2003, la part des temps partiels pour chacune des catégories est stable.

En 2007, le **salaire net annuel moyen** pour un emploi à temps complet s'élève à 25 200 euros, soit 25 900 euros dans le secteur public et 22 500 euros dans le secteur privé (*figure 2*).

Les « médecins, pharmaciens » (internes exclus) perçoivent un salaire net annuel moyen plus élevé dans le privé (62 800 euros) que dans le public (58 000 euros). Au contraire, les professions intermédiaires « soignantes et sociales », ont un salaire annuel moyen plus élevé dans le public (26 500 euros) que dans le privé (24 300 euros) ; de même, les « agents de service et employés administratifs » gagnent respectivement 20 000 euros dans le secteur public et 16 600 euros dans le privé.

(suite page suivante)

### Définitions

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

**Salaires net annuel moyen** : le salaire 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 6 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 Insee des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

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

## Salaires dans le secteur hospitalier 10

### 1. Répartition des salariés des établissements hospitaliers en 2007 et proportion de postes à temps partiel, selon la CS et le type d'établissements

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Postes salariés <sup>1</sup>						Part des postes à temps partiel (%)		
	Privé		Public		Ensemble		Privé	Public	Ensemble
	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%			
Médecins, pharmaciens <sup>2</sup>	22,9	6,5	114,2	10,7	137,1	9,7	57,1	33,9	<b>37,8</b>
Cadres direction, administration, gestion	8,2	2,3	10,8	1,0	19,0	1,3	16,7	13,9	<b>15,1</b>
Professions intermédiaires soignants et sociaux <sup>3</sup>	135,5	38,3	386,2	36,3	521,7	36,8	29,9	22,8	<b>24,6</b>
Professions intermédiaires administratifs et techniciens	10,3	2,9	14,7	1,4	25,0	1,8	18,9	17,0	<b>17,8</b>
Agents de service et employés administratifs <sup>4</sup>	166,3	47,0	490,2	46,0	656,5	46,3	28,5	20,1	<b>22,2</b>
Ouvriers	10,4	2,9	48,8	4,6	59,1	4,2	14,0	8,7	<b>9,6</b>
<b>Ensemble (hors stagiaires, apprentis, emplois aidés)</b>	<b>353,6</b>	<b>100,0</b>	<b>1064,8</b>	<b>100,0</b>	<b>1418,4</b>	<b>100,0</b>	<b>29,9</b>	<b>21,9</b>	<b>23,9</b>

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

2. Hors internes, externes et résidents.

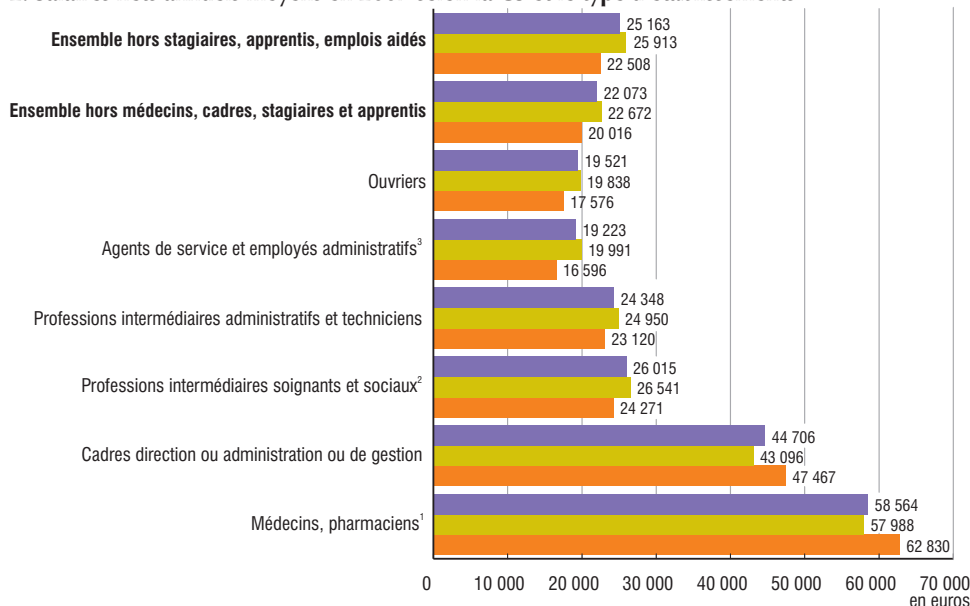
3. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

4. 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 entière.

Source : Insee, DADS 2007.

### 2. Salaires nets annuels moyens en 2007 selon la CS et le type d'établissements



1. Hors internes, externes et résidents.

2. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « 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 entière.

Source : DADS 2007, Insee.

## 10 Salaires dans le secteur hospitalier (fin)

En 2007, la dispersion des salaires dans l'ensemble du secteur de la santé, appréciée par le rapport du salaire annuel en deçà duquel se situent 10 % des salariés et celui au-delà duquel se situent les 10 % les mieux payés (rapport interdécile [D9/D1]) est de 2,4. Dans le secteur de la santé, public comme privé, c'est parmi les professions les plus qualifiées que les salaires sont les plus dispersés : le rapport interdécile est ainsi de plus de 3 parmi les cadres – médicaux ou non – tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions, rapports qui ne diffèrent pas d'un secteur à l'autre (*figure 3*). Ces dispersions sont extrêmement stables d'une année sur l'autre. En 2007 cependant, la dispersion des salaires des « médecins, pharmaciens » a diminué, les internes – qui ont les salaires les plus faibles – n'appartenant plus à cette catégorie.

La dispersion des salaires dans le secteur public de la santé est proche de celles observées dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique de l'État (2,3 contre respectivement 2,0 et 2,3).

En 2007, dans le secteur de la santé, un « médecin, pharmacien ou cadre de direction » gagne 25 800 euros en moyenne en début de carrière et 63 400 euros entre 50 et 60 ans. Cet écart selon l'âge est beaucoup plus grand pour les plus qualifiés que pour les autres salariés de l'hôpital. Au sein des professions intermédiaires « soignants et sociaux » et « administratifs et techniciens », les salariés de moins de 30 ans gagnent ainsi en moyenne 20 700 euros tandis que les salariés ayant entre 50 et 60 ans perçoivent 30 600 euros. Les écarts selon l'âge sont encore plus faibles pour les agents de service

et ouvriers, de 16 400 euros pour les plus jeunes à 21 400 euros pour leurs aînés (*figure 4*).

Entre 2000 et 2007, en rythme annuel, le salaire net annuel moyen des salariés, hors « médecins, pharmaciens », s'est maintenu en euros constants dans le secteur public (+ 0,0 %) et a légèrement progressé dans le secteur privé (+ 0,5 %). La catégorie « médecins, pharmaciens » excluant les internes depuis 2007, on ne dispose pas d'évolution des salaires moyens depuis 2000, en l'absence de possibilité de rétropoler cette nouvelle série. Cependant, entre 2006 et 2007, l'évolution du salaire moyen de cette nouvelle catégorie a pu être estimée : il augmenterait de 1,9 % en euros constants dans le public et de 1,4 % dans le privé.

Dans le secteur privé, les évolutions de salaires hors « médecins et pharmaciens » sont homogènes, avec une croissance d'abord marquée entre 2000 et 2002 (+ 3 % en euros constants), puis un maintien sur la période 2002-2007.

Dans le secteur public, entre 2000 et 2002, les salaires – hors « médecins et pharmaciens » – ont augmenté sensiblement en raison notamment d'un recours important aux heures supplémentaires, mieux rémunérées (*figure 5*). Après une année 2003 marquée par une baisse du salaire moyen en euros constants liée au choix de recruter un personnel jeune (donc moins bien rémunéré) et de restreindre l'utilisation des heures supplémentaires, et au-delà de fluctuations probablement imputables aux imperfections de la source utilisée ici, le salaire moyen est relativement stable. ■

## Salaires dans le secteur hospitalier (fin) 10

### 3. Distribution des salaires nets annuels en 2007 par CS

en euros

	Médecins, pharmaciens / cadres direction ou adm.	PI soignants, sociaux / PI administratifs	Agents de service et employés adm. / ouvriers	Ensemble (hors stagiaires...)
D1	25 999	18 435	14 281	15 182
D2	33 406	20 348	15 514	16 903
D3	40 014	21 698	16 507	18 428
D4	46 661	23 201	17 491	19 926
<b>Médiane</b>	<b>54 611</b>	<b>24 978</b>	<b>18 468</b>	<b>21 462</b>
D6	61 069	27 097	19 535	23 379
D7	69 525	29 135	20 872	25 992
D8	77 621	30 971	22 608	29 642
D9	86 128	34 535	25 395	35 906
D9/D1	3,3	1,9	1,8	2,4

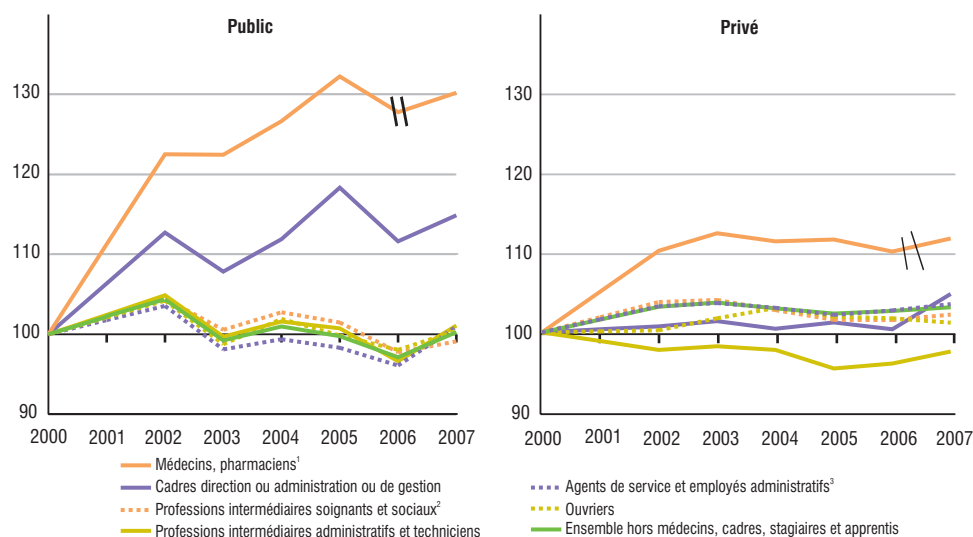
Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.  
Source : Insee, DADS 2007.

### 4. Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par tranches d'âge et CS en 2007

	Médecins, pharmaciens / cadres direction ou adm.		PI soignants, sociaux / PI administratifs		Agents de service et employés adm. / ouvriers		Ensemble (hors stagiaires...)	
	%	SNA	%	SNA	%	SNA	%	SNA
- de 30 ans	5,0	25 845	27,5	20 655	21,4	16 428	22,2	18 727
30 à 39 ans	24,7	44 042	24,5	23 502	23,0	18 017	23,8	22 567
40 à 49 ans	29,9	57 037	23,4	28 495	30,3	19 831	27,6	26 137
50 à 59 ans	30,7	63 351	23,0	30 568	23,6	21 417	24,0	29 533
60 ans ou +	9,8	68 902	1,7	31 197	1,7	21 222	2,4	42 248

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.  
Source : Insee, DADS 2007.

### 5. Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS en euros constants base 100 en 2000



1. Y compris internes, externes et résidents jusqu'en 2005, hors externes et résidents en 2006 et hors internes, externes et résidents en 2007. L'évolution de la catégorie « médecins, pharmaciens » entre 2006 et 2007 est une estimation de l'évolution du salaire moyen de la catégorie hors internes entre 2006 et 2007.  
 2. Les professions intermédiaires, « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « 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 entière.  
 Source : DADS 2000 à 2007, Insee.



## 11 Salaires par métiers

Selon les métiers, vus au travers des **familles professionnelles**, le **salairé médian** perçu sur la période 2007-2008 pour un travail à temps complet varie du simple au triple. Logiquement, la hiérarchie des rémunérations est voisine de celle des niveaux de qualification.

Les dix familles professionnelles les mieux rémunérées sont constituées essentiellement de cadres ; leurs salaires médians à temps complet s'échelonnent de 2 600 euros à 3 200 euros nets par mois. Les disparités salariales sont grandes au sein de ces catégories, et la rémunération augmente notablement avec l'ancienneté et l'accumulation d'expériences professionnelles. Les horaires de travail sont souvent importants également. Une forte proportion de salariés expérimentés occupe ces postes, en particulier dans la Fonction publique, la banque et les assurances. Les métiers de l'informatique font toutefois exception en offrant des revenus élevés à une population plus jeune.

Avec plus de un million de salariés, les enseignants forment l'une des familles professionnelles les plus nombreuses. Les trois quarts 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 largement inférieur, de l'ordre de 2 050 euros nets par mois.

Les professions intermédiaires de la santé et de l'action sociale comptent également

près de un million de personnes, en grande majorité des femmes, dont le quart exercent à temps partiel. La moitié des infirmiers et sages-femmes perçoivent un salaire inférieur à 1 910 euros nets par mois pour un poste à temps plein, rémunération qui reste toutefois nettement supérieure à celle des salariés des autres professions paramédicales (1 680 euros), dont les métiers et niveaux de formation sont très variés. Le salaire médian perçu par les professionnels de l'action sociale, principalement éducateurs spécialisés et assistantes sociales, est du même ordre : la moitié d'entre eux touchent moins de 1 650 euros par mois à temps complet.

Les techniciens et agents de maîtrise constituent la majeure partie des professions intermédiaires. Ils exercent leurs activités dans de nombreux domaines : 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. Le salaire net médian varie de 1 630 euros à temps plein pour les gérants de petites surfaces et intermédiaires du commerce à 1 950 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 et sources

Le **salairé 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. Les salaires des apprentis et stagiaires ne sont pas pris en compte.

La nomenclature des métiers utilisée est la nomenclature des 87 familles professionnelles, révisée en 2009 (voir site internet : [www.travail.gouv.fr](http://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 (secteur privé et secteur public, salariés employés par une personne morale et salariés des particuliers employeurs). Il s'agit de salaires déclarés par les individus, ils sont généralement inférieurs à ceux issus des sources administratives comme les DADS. On observe en effet des comportements de sous-déclaration qui sont d'autant plus importants que le salaire est élevé et variable dans l'année. Dans certaines professions (médecins, professionnels des arts et spectacles, services à la personne...), les salariés peuvent avoir plusieurs employeurs ou toucher des revenus de nature différente (comme salarié et comme non-salarié). Les situations individuelles sont assez hétérogènes et peuvent être délicates à cerner à travers l'enquête Emploi. Si cela ne remet pas en cause la hiérarchie globale des salaires, il est délicat de commenter ceux-ci en évolution, d'autant plus qu'ici l'enquête Emploi est exploitée sur deux années, 2007 et 2008.

## Salaire mensuel médian sur 2007-2008 (en euros) et caractéristiques des salariés, par famille professionnelle

Famille professionnelle	Nombre moyen de salariés (milliers)	Âge médian	Femmes (%)	Temps partiel (%)	Salaire médian à temps complet (euros)
V2Z Médecins salariés et assimilés	172	42	60	30	3 200
R4Z Cadres commerciaux et technico-commerciaux	483	41	24	3	2 950
J6Z Cadres des transports, logistique et navigants de l'aviation	77	42	20	3	2 930
N0Z Personnels d'études et de recherche	317	40	23	4	2 900
Q2Z Cadres de la banque et des assurances	240	45	42	5	2 900
L5Z Cadres administratifs, comptables et financiers	515	42	50	8	2 800
H0Z Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	222	39	21	5	2 760
M2Z Ingénieurs de l'informatique et télécommunications	308	37	18	5	2 710
P2Z Cadres de la Fonction publique (A et assimilés)	418	45	47	9	2 700
B7Z Cadres du BTP	93	41	13	4	2 600
U0Z Professionnels de la communication et de l'information	136	38	59	15	2 150
W0Z Enseignants	1 054	41	66	13	2 050
D6Z Techniciens et agents de maîtrise (AM) industries mécaniques	251	41	8	2	1 950
E2Z Techniciens et AM industries de process	200	41	19	5	1 930
V1Z Infirmiers, sages-femmes	437	39	88	24	1 910
R2Z Attachés commerciaux et représentants	465	37	40	10	1 850
J4Z Agents d'exploitation des transports	93	40	18	6	1 840
P1Z Prof. intermédiaires adm. de la Fonction publique (B et assimilés)	424	46	66	18	1 830
P4Z Armée, police, pompiers	445	34	16	2	1 830
Q1Z Techniciens de la banque et des assurances	200	41	64	12	1 810
F5Z Techniciens et AM matériaux souples bois industries graphiques	47	44	21	2	1 800
B6Z Techniciens et AM du BTP	250	40	7	2	1 800
G1Z Techniciens et AM maintenance	380	40	8	4	1 800
L4Z Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	342	39	68	15	1 790
A2Z Techniciens et cadres de l'agriculture	56	38	24	9	1 790
W1Z Formateurs	127	41	54	35	1 790
M1Z Techniciens de l'informatique et télécommunications	157	37	14	6	1 780
U1Z Professionnels des arts et spectacles	235	37	43	27	1 750
L3Z Secrétaires de direction	165	41	96	19	1 720
C2Z Techniciens et AM électricité électronique	133	38	5	2	1 710
V3Z Professions para-médicales	247	38	80	28	1 680
J5Z Agents administratifs et commerciaux transport et tourisme	184	37	56	14	1 650
V4Z Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	297	40	75	23	1 650
Q0Z Employés de la banque et des assurances	293	40	78	19	1 630
R3Z Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	265	37	52	8	1 630
D1Z Ouvriers qualifiés (OQ) travaillant par enlèvement de métal	140	41	11	1	1 600
J3Z Conducteurs de véhicules	718	41	10	9	1 560
B5Z Conducteurs d'engins du BTP	81	41	0	1	1 550
D4Z OQ mécanique	161	42	15	2	1 540
B1Z OQ travaux publics béton extraction	101	41	1	1	1 520

## 11 Salaires par métiers

Chez les ouvriers, les métiers les moins bien rémunérés correspondent à des emplois non qualifiés exercés plutôt en début de carrière. La rémunération médiane pour ces emplois varie de 1 200 à 1 300 euros nets selon le domaine d'activité. Les augmentations de salaire dépendent ensuite des possibilités de mobilité professionnelle vers des emplois plus qualifiés. Le travail à temps partiel est rare parmi les ouvriers, y compris là où les femmes sont les plus présentes comme dans l'électricité – électronique par exemple, où seuls 5 % des effectifs ne sont pas à temps complet. Si les salaires perçus sont assez proches d'un domaine professionnel 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 est élevé. 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 forte parmi les non qualifiés.

Parmi les employés, ceux du commerce et des services sont les moins bien rémunérés. Les caissiers et employés de libre-service ainsi que les salariés de la coiffure et de l'esthétique perçoivent des salaires très faibles et exercent souvent leur métier à temps partiel. Ces emplois, largement occupés par des femmes (plus de 80 %), sont plutôt exercés en début de vie professionnelle. Il en va de même pour les vendeurs et les employés de l'hôtellerie et de la

restauration, dont le salaire net médian est légèrement supérieur (1 200 euros par mois à temps complet).

Dans les services domestiques, les emplois n'offrent guère de perspectives d'évolution et sont peu rémunérateurs. Ainsi, la moitié des assistantes maternelles déclarant exercer à plein temps perçoivent moins de 1 000 euros nets par mois, avec des disparités de salaires importantes au sein de la profession. Toujours pour un temps complet, le salaire médian des aides à domicile atteint juste 1 150 euros nets par mois. Les assistantes maternelles peuvent être très peu rémunérées tout en déclarant un nombre d'heures important, tandis que les deux tiers des aides à domicile et les quatre cinquièmes des employés de maison travaillent à temps partiel. Ainsi un employé de maison sur deux effectue moins de vingt heures par semaine, si bien que la rémunération médiane de l'ensemble de la profession est inférieure à 600 euros nets par mois. Les personnes qui exercent ces métiers de services sont essentiellement des femmes, peu ou pas diplômées, dont la moitié a plus de 46 ans ; elles ont souvent accédé à cet emploi après avoir connu de longues périodes hors de la vie active, par exemple pour élever leurs enfants. Les agents d'entretien, qui rassemblent plus de un million de personnes, ont un profil assez semblable, même si les hommes y sont plus présents (30 %). Leur rémunération médiane est également faible, bien que légèrement supérieure (1 260 euros nets par mois à temps complet). ■

### Pour en savoir plus

- F. Lainé et département des métiers et qualifications, « Familles Professionnelles ; Vingt ans de métiers ; Portraits statistiques 1982-2002 », les Dossiers de la Dares, *Documentation Française* (2004).
- P. Petit, « Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales », *Premières synthèses*, Dares (mars 2007).
- C. Marbot : « Revenu salarial et conditions d'emploi des salariés des particuliers employeurs » ; « Les salaires en France » *Insee Références*, édition 2008.

## Salaires par métiers *(fin)* 11

### Salaires mensuel médian sur 2007-2008 (en euros) et caractéristiques des salariés, par famille professionnelle

Famille professionnelle		Nombre moyen de salariés (milliers)	Âge médian	Femmes (%)	Temps partiel (%)	Salaires médian à temps complet (euros)
G0A	OQ maintenance	242	42	5	4	1 520
B2Z	OQ gros œuvre	298	37	1	1	1 500
D2Z	OQ travaillant par formage de métal	158	41	2	2	1 500
L1Z	Employés de la comptabilité	365	39	86	22	1 500
E1Z	OQ industries de process	311	40	25	4	1 500
F4Z	Ouvriers des industries graphiques	77	39	39	4	1 480
B4Z	OQ second œuvre bâtiment	349	38	1	2	1 470
V0Z	Aides-soignants	507	40	91	22	1 470
P0Z	Employés administratifs de la Fonction publique (C et assimilés)	946	43	76	24	1 420
C1Z	OQ électricité électronique	77	40	34	3	1 410
G0B	OQ réparation automobile	151	37	1	2	1 410
J1Z	OQ manutention	462	39	14	4	1 410
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	154	37	13	7	1 400
L2Z	Employés administratifs d'entreprise	410	37	76	24	1 370
L0Z	Secrétaires	486	41	98	31	1 350
B0Z	Ouvriers non qualifiés (ONQ) gros œuvre, travaux publics et extraction	193	33	2	5	1 300
D0Z, D3Z	ONQ mécanique, enlèvement ou formage de métal	220	36	22	3	1 300
F1Z, F3Z	OQ textile et cuir, bois ameublement	108	42	40	8	1 300
V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	288	32	62	49	1 300
C0Z	ONQ électricité électronique	43	39	53	9	1 280
S1Z	Cuisiniers	306	39	36	22	1 270
T4Z	Agents d'entretien	1 257	44	70	37	1 260
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	213	41	27	15	1 250
A0Z	Ouvriers de l'agriculture, élevage et sylviculture	129	38	24	22	1 250
E0Z	ONQ industries de process	247	37	47	6	1 240
A1Z	Jardiniers, ouvriers du maraîchage et de la viticulture	205	39	24	19	1 200
B3Z	ONQ second œuvre bâtiment	108	35	9	12	1 200
F0Z, F2Z	ONQ textile et cuir, bois ameublement	61	40	48	7	1 200
J0Z	ONQ manutention	355	35	31	10	1 200
R1Z	Vendeurs	773	34	75	29	1 200
S2Z	Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration	337	31	64	38	1 200
T1Z	Employés de maison	241	48	97	79	1 200
K0Z	Ouvriers artisanaux	78	39	47	17	1 190
R0Z	Caissiers, employés de libre service	322	33	82	48	1 170
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	113	29	88	26	1 150
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	484	46	98	67	1 150

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, enquêtes emploi 2007 et 2008.

## 12 Salaire selon la taille de l'entreprise

Dans le secteur privé ou semi-public, les salaires dépendent, entre autres facteurs, de la taille de l'entreprise qui emploie le salarié. Ainsi, en 2007, les entreprises de plus de 500 salariés (dites **grandes entreprises**) représentent 36 % de l'emploi total à temps complet du secteur privé et semi-public et le salaire net annuel moyen des salariés s'y élève à 26 386 euros (*figure 1*) ; c'est 26 % de plus que dans les entreprises de moins de 20 salariés, dénommées habituellement les **très petites entreprises** (ou TPE) qui emploient, elles, 26 % des salariés à temps complet. Le salaire moyen des grandes entreprises est aussi supérieur de 10 % à celui des entreprises de 20 à 499 salariés (les **petites et moyennes entreprises** ou PME).

Mais cette comparaison directe des salaires moyens entre entreprises de tailles différentes est biaisée par le fait que ces entreprises n'emploient pas les mêmes types de salariés et n'œuvrent pas dans les mêmes secteurs d'activité. Ainsi, la part des emplois les plus qualifiés croît avec la taille de l'entreprise. L'ensemble des cadres et professions intermédiaires représente 49 % des emplois à temps complets dans les plus grandes entreprises contre seulement 31 % dans les TPE (*figure 2*). À qualification donnée, l'écart de salaire entre entreprises de tailles différentes est bien moindre ; il est maximum pour les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires (entre 10 et 11 %) et plus réduit pour les cadres (4 %).

Par ailleurs les populations de ces trois groupes d'entreprises se différencient également en termes de pyramide des âges. Or l'âge, à travers l'expérience professionnelle, est un autre déterminant essentiel du salaire. Ainsi, la part des jeunes de moins de 30 ans est un peu plus forte dans les TPE que dans les grandes entreprises (27 % contre 20 %) alors que le poids des quinquagénaires est supérieur dans les grandes entreprises

(*figure 3*). En début de carrière, l'écart de salaire moyen pour une qualification donnée varie peu d'une grande entreprise à une TPE (entre 2 et 8 % selon les catégories professionnelles, pour les moins de 30 ans). Mais avec l'âge, l'écart se creuse entre grandes entreprises et TPE essentiellement pour les moins qualifiés : chez les ouvriers et les employés de plus de 50 ans il est supérieur à 15 %.

Enfin, selon le secteur d'activité, les écarts de salaires entre grandes entreprises et TPE sont plus ou moins importants (*figure 4*). Ils sont très forts dans le secteur secondaire : 43 % dans l'industrie et 37 % dans la construction ; dans le tertiaire, la situation est plus hétérogène : 43 % dans les activités récréatives, 33 % dans les transports, 30 % dans les services personnels, 26 % dans la recherche et 25 % dans le commerce et la réparation automobiles. Enfin, les écarts sont nettement plus réduits dans l'hôtellerie-restauration (15 %), les activités financières ou immobilières (respectivement 11 % et 13 %) et les postes et télécommunications (7 %). Ils sont négligeables dans le commerce de détail et les services opérationnels.

En contrôlant tous ces effets de structure et en raisonnant toutes choses égales par ailleurs afin d'isoler l'effet propre à la taille de l'entreprise sur les niveaux de salaire, dans une TPE, le salaire d'une personne à temps complet est inférieur en moyenne de 7,8 % à celui d'une entreprise de plus de 500 salariés. De 2002 à 2007, le salaire moyen a augmenté, en euros constants et en moyenne annuelle, plus fortement dans les PME (+ 0,7 %) que dans les grandes entreprises (+ 0,6 %) et dans les TPE (+ 0,4 %) - [*figure 5*]. En termes de croissance de l'emploi, la hiérarchie s'inverse puisque l'emploi à temps complet s'est accru de près de 10 % dans les TPE de 2002 à 2007 contre 5 % dans les grandes entreprises et moins de 4 % pour les PME. ■

### Définitions

Une **très petite entreprise (TPE)** est une entreprise de moins de 20 salariés, une **petite ou moyenne entreprise (PME)** emploie entre 20 et 499 salariés et une **grande entreprise** salarie 500 personnes ou plus. La taille de l'entreprise est définie par le nombre de postes au 31 décembre.

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

## Salaire selon la taille de l'entreprise 12

### 1. Salaire net annuel moyen en 2007 dans le secteur privé ou semi-public selon la taille de l'entreprise

en euros

Nombre de salariés	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
<b>Ensemble</b>	<b>24 016</b>	<b>48 006</b>	<b>24 227</b>	<b>16 714</b>	<b>17 565</b>
Plus de 500 salariés	26 386	47 998	25 102	17 688	18 487
20 à 499 salariés	23 925	48 808	24 119	16 583	17 512
Moins de 20 salariés	20 960	46 350	22 756	15 890	16 726

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

### 2. Répartition des effectifs salariés à temps complet 2007 selon la CS et la taille de l'entreprise

en %

Nombre de salariés	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>16,4</b>	<b>24,6</b>	<b>22,8</b>	<b>36,2</b>
Plus de 500	100	21,0	28,3	20,8	29,9
20 à 499	100	16,0	24,3	20,7	39,1
Moins de 20	100	11,0	20,1	28,3	40,6

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

### 3. Pyramides des âges des salariés à temps complet selon la taille de l'entreprise

en %

Nombre de salariés	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	50 ans et plus
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>22,6</b>	<b>55,8</b>	<b>21,6</b>
Plus de 500	100	20,3	55,5	24,2
20 à 499	100	21,4	57,8	20,9
Moins de 20	100	27,4	53,4	19,2

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

### 4. Structure de l'emploi par grands secteurs d'activité et selon la taille de l'entreprise ; écarts de salaires entre grandes entreprises, PME et TPE, par grands secteurs

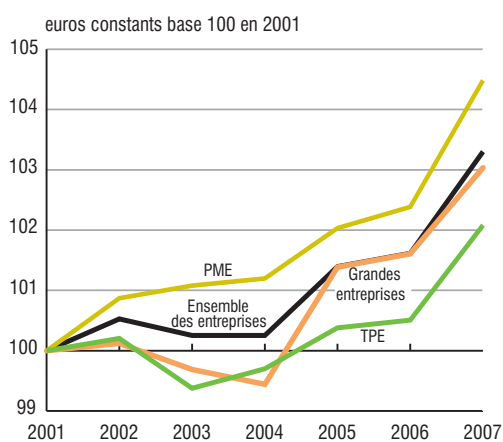
en %

	Poids dans l'emploi			Écart de salaire des grandes entreprises par rapport aux...	
	Grandes entreprises	PME	TPE	... PME	...TPE
Industrie	38	46	16	+ 28	+ 43
Construction	13	37	50	+ 14	+ 37
Commerce	26	40	34	- 5	+ 6
Service	42	34	24	+ 3	+ 18
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>+ 10</b>	<b>+ 26</b>

Lecture : dans l'industrie, les entreprises de 20 à 499 salariés (les PME) représentent 46 % de l'emploi et, le salaire moyen des grandes entreprises est supérieur de 28 % à celui des PME.

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

### 5. Évolution du salaire annuel nets moyen dans le secteur privé et semi-public selon la taille des entreprises



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

## 13 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 2007 à 20 835 euros, soit 19,1 % de moins que celui d'un homme (figures 1 et 4). Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différente : 18,4 % des hommes salariés à temps complet sont des cadres, contre seulement 12,9 % des femmes. Au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, le déficit de salaire pour les femmes demeure. Il est particulièrement accentué chez les cadres (-23,6 %), nettement moindre pour les professions intermédiaires (-12,4 %) et les employés et les ouvriers (-10,4 %). 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 portant sur les salaires ou la rapidité des promotions.

La dispersion des salaires est plus réduite chez les femmes avec un rapport interdécile 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 du secteur privé est plus réduit pour les femmes que pour les hommes (39 % contre 75 % - figure 3).

Entre 2002 et 2007, le salaire moyen des femmes travaillant dans le privé a progressé, en moyenne annuelle et en euros constants, un peu moins rapidement que celui des hommes

(+0,6 % contre +0,7 %), laissant l'écart salarial pratiquement inchangé (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 2007 un salaire net annuel moyen de 25 311 euros, inférieur de 13,3 % à celui des hommes (figure 1). Dans la FPT, en 2007, les femmes ont perçu un salaire net annuel moyen de 19 342 euros, inférieur de 11,3 % en moyenne à celui des hommes.

Cet écart est plus grand pour les cadres, +18,4 % dans la FPE et +17,1 % pour la FPT. 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 entre hommes et femmes étant quasiment inexistante dans la FPT (figure 2). Dans les deux fonctions publiques, le salaire augmente avec l'âge. Si en début de carrière, les salaires des hommes et des femmes sont proches, les écarts se creusent avec l'âge, les femmes bénéficiant de moindres promotions (figure 3).

Entre 2002 et 2007, dans la FPE, le salaire moyen des femmes a évolué plus favorablement, en moyenne annuelle et en euros constants, que celui des hommes (+0,2 % contre +0 %). De ce fait, l'écart salarial entre hommes et femmes s'est légèrement réduit. Dans la FPT, cet écart s'est réduit de 1,9 point (figure 4). ■

### 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). Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations pour le secteur privé, et de l'exploitation exhaustive des déclarations pour la fonction publique territoriale.

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

Pour la fonction publique d'État, les fichiers de paie des agents sont l'unique source d'information pour les personnels des services civils. L'essentiel des résultats est établi à partir de l'exploitation exhaustive de ces fichiers.

Dans la Fonction publique, il y a en 2006 une rupture dans la répartition de la population par catégories socio-professionnelles. Cette rupture rend difficile la comparaison des différences de salaires hommes/femmes avec ce que l'on observait les années précédentes.

### Pour en savoir plus

- Amar M. « Les salaires du secteur privé en France, de 1994 à 2004 » *Données Sociales*, édition 2006.
- Bessière S., Depil S. « Les salaires dans les entreprises en 2007 : une forte progression » *Insee Première* n° 1235, mai 2009.
- Muller L. « Les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 », « Les salaires en France », édition 2008, *Insee Références*, décembre 2008.



# Salaires selon le sexe 13

## 1. Structure des effectifs et salaires nets annuels moyens en 2007

	Femmes		Hommes		Ensemble		Rapport des salaires F/H	
	Effectifs**	Salaires	Effectifs**	Salaires	Effectifs**	Salaires		
	(%)	(€)	(%)	(€)	(%)	(€)		
Privé	Cadres *	12,9	39 243	18,4	51 359	16,4	48 006	76,4
	Professions intermédiaires	28,5	22 361	22,5	25 513	24,6	24 227	87,6
	Employés et ouvriers	58,6	16 033	59,2	17 885	58,9	17 237	89,6
	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>20 835</b>	<b>100,0</b>	<b>25 745</b>	<b>100,0</b>	<b>24 016</b>	<b>80,9</b>
FPE	Cadres	64,0	27 864	56,8	34 147	61,0	30 295	81,6
	Professions intermédiaires	16,4	22 818	23,8	25 104	19,5	23 981	90,9
	Employés et ouvriers	19,6	19 059	19,3	19 478	19,5	19 343	97,8
	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>25 311</b>	<b>100,0</b>	<b>29 207</b>	<b>100,0</b>	<b>26 930</b>	<b>86,7</b>
FPT	Cadres	6,9	33 285	8,9	40 127	7,8	36 935	82,9
	Professions intermédiaires	18,8	23 267	13,2	24 874	16,1	23 886	93,5
	Employés et ouvriers	74,3	17 052	77,9	19 214	76,0	18 096	88,7
	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>19 342</b>	<b>100,0</b>	<b>21 818</b>	<b>100,0</b>	<b>20 509</b>	<b>88,7</b>

\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

\*\* Effectifs évalués en année-travail.

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

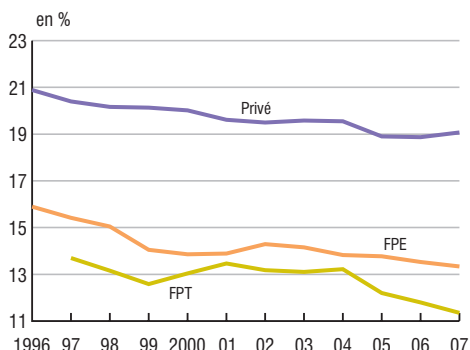
Sources : DADS 2007 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2007 (semi définitif), Insee.

## 2. Rapport interdécile des salaires nets annuels moyens en 2007

D9/D1	Privé	FPE	FPT
Femmes	2,6	2,1	2,0
Hommes	3,1	2,5	2,1
<b>Ensemble</b>	<b>2,9</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public France entière - Ensemble des agents des services civils de l'État, France métropolitaine.  
Sources : DADS 2007 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2007 (semi définitif), Insee.

## 4. Écart salarial entre les hommes et les femmes



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

Sources : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001 pour l'ensemble des secteurs, au 1/12 à partir de 2002 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2007 (semi définitif), Insee.

## 3. Salaires nets annuels moyens selon le sexe et l'âge en 2007

	Privé	FPE	FPT	
Femmes	Moins de 30 ans	16 685	19 284	16 456
	30 - 39 ans	20 890	23 026	18 280
	40 - 49 ans	22 239	25 754	19 484
	50 - 59 ans	23 191	28 777	20 993
	60 ans ou plus	27 905	33 498	21 681
	<b>Ensemble</b>	<b>20 835</b>	<b>25 311</b>	<b>19 342</b>
Hommes	Moins de 30 ans	17 859	19 947	17 218
	30 - 39 ans	24 177	25 013	20 048
	40 - 49 ans	28 254	29 412	22 061
	50 - 59 ans	31 240	34 037	24 450
	60 ans ou plus	47 121	44 178	28 203
	<b>Ensemble</b>	<b>25 745</b>	<b>29 207</b>	<b>21 818</b>
Ensemble	Moins de 30 ans	17 422	19 531	16 798
	30 - 39 ans	23 050	23 864	19 161
	40 - 49 ans	26 177	27 275	20 700
	50 - 59 ans	28 411	30 963	22 592
	60 ans ou plus	40 207	38 777	24 332
	<b>Ensemble</b>	<b>24 016</b>	<b>26 930</b>	<b>20 509</b>

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

Source : DADS 2007 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État 2007 (semi définitif), Insee.

## 14 Salaires selon l'âge

L'âge a un impact fort sur les différences de rémunération entre salariés. En effet, il est corrélé à l'expérience professionnelle qui améliore en général la productivité et permet au salarié de négocier un salaire plus élevé. De plus, à travers les grilles de salaire, certaines entreprises ou branches professionnelles prévoient des augmentations à l'ancienneté. C'est pourquoi le salaire moyen croît avec l'âge, à un rythme soutenu chez les plus jeunes, puis de moins en moins vite, cet effet étant plus marqué chez les hommes (*figure 1*). Pour les quinquagénaires, le ralentissement est parfois mis en relation avec un moindre recours à la formation professionnelle permanente dans cette population. Au-delà de 55 ans, le salaire moyen repart nettement à la hausse, du fait de la sortie souvent plus précoce des salariés les moins qualifiés.

Une partie des différences de salaire constatées une année donnée entre salariés d'âges différents peut provenir du fait que, n'ayant pas le même âge, ils n'ont pas connu les mêmes conjonctures tout au long de leur carrière et n'ont pas le même profil (formation, secteur d'activité, niveau de qualification etc.). Or, il existe des écarts entre les carrières salariales des différentes **générations ou cohortes**, certaines d'entre elles ayant connu des parcours plus favorables. En conséquence, les écarts de salaire entre salariés d'âges différents sont en partie imputables à un « effet de génération » 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 2002-2007 (période de croissance plutôt faible, caractérisée par une certaine modération salariale, l'augmentation étant un peu plus forte en 2007), pour neuf cohortes nées entre 1948 et 1980 : par exemple, la plus jeune (cohorte 1980) avait 22 ans en 2002 et 27 ans en 2007. 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 2002-2007, plutôt qu'en mesurant les différences de salaires sur une même année 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 2002 (seuls les salariés ayant travaillé à temps complet toute l'année à la fois en 2002 et 2007 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 + 5,3 % par an, en moyenne et en euros constants, pour les cadres à + 2,9 % pour les ouvriers). À l'opposé, les quinquagénaires ne profitent que de hausses modestes (entre + 1 % et + 2,2 % par an). Tout au long du cycle de vie professionnelle, ce sont les ouvriers et les employés (ou plus précisément ceux qui étaient ouvriers ou employés en 2002) qui enregistrent la plus faible progression salariale sur cette période.

Au sein même de 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 2002 et qui ont travaillé à temps plein toute l'année à la fois en 2002 et en 2007, ont bénéficié d'augmentations de salaire réel supérieures à 2 % par an en moyenne sur cette période. Cette proportion est d'un peu moins d'un tiers pour les plus de 50 ans au sein desquels 36 % ont vu leur salaire réel baisser en cinq ans contre seulement 17 % pour les moins de 30 ans (*figure 4*). ■

### Définitions

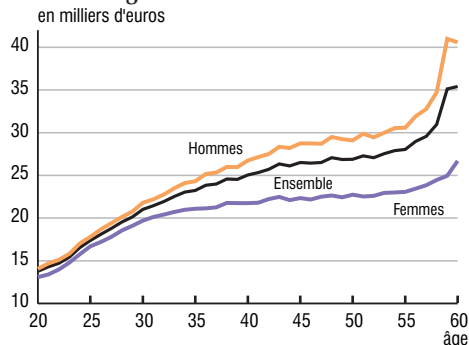
**Génération ou cohorte** : ensemble d'individus ayant vécu un événement semblable pendant la même période de temps. Une cohorte désigne ici les salariés du secteur privé nés la même année.

### Pour en savoir plus

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

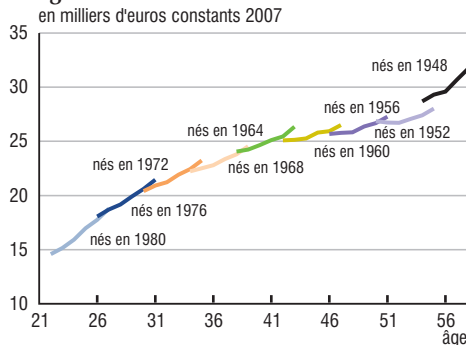
## Salaires selon l'âge 14

### 1. Salaires nets annuels moyens<sup>1</sup> en 2007 selon l'âge et le sexe en milliers d'euros



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 2007 (exploitation au 1/12).

### 2. Salaires moyens<sup>1</sup> par génération et par âge en milliers d'euros constants 2007



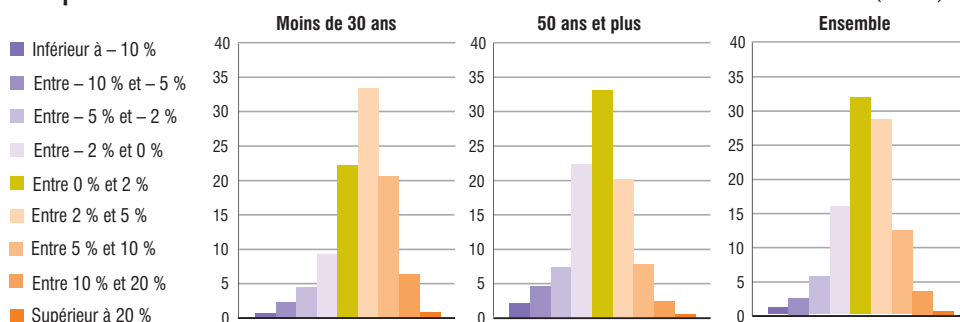
1. Cf. note 1 figure 1.  
Lecture : chaque segment représente les salaires moyens entre 2002 et 2007 d'une génération de salariés en fonction de leur âge. Les salariés nés en 1952 travaillant à temps complet dans le secteur privé avaient à 55 ans un salaire annuel moyen de 28027 euros.  
Champ : salariés à temps complet du secteur privé.  
Source : Insee, DADS 2002 à 2007 (exploitation au 1/25).

### 3. Salaires nets annuels moyens en 2007 et évolutions en euros constants depuis 2002 selon la CS en 2002

Âge en 2002		Cadres*	Profession intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
29 ans ou moins	Salaire net en 2007 (€)	45 502	26 087	19 242	19 614	24 620
	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	5,3	3,9	3,3	2,9	3,8
de 30 à 39 ans	Salaire net en 2007 (€)	57 221	28 561	20 081	20 516	29 143
	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	3,2	2,2	2,0	1,7	2,4
de 40 à 49 ans	Salaire net en 2007 (€)	59 341	29 231	20 930	20 722	30 555
	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	1,9	1,1	1,1	1,1	1,4
50 ans ou plus	Salaire net en 2007 (€)	75 051	31 224	20 858	20 440	41 812
	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	2,2	1,1	1,0	1,1	1,7
<b>Ensemble</b>	Salaire net en 2007 (€)	57 412	28 252	20 119	20 312	29 038
	Évolution annuelle moyenne 2002-2007 (%)	2,9	2,1	2,0	1,8	2,3

\* Y compris les chefs d'entreprise salariés.  
Lecture : les cadres ou chefs d'entreprise, ayant travaillé toute l'année à temps complet, qui avaient 29 ans ou moins en 2002 ont perçu en 2007 un salaire net annuel moyen de 45 502 euros. Entre 2002 et 2007, leur salaire a progressé en moyenne de 5,3 % par an en euros constants.  
Source : Insee, DADS 2002 à 2007 (exploitation au 1/25).

### 4. Répartition des salariés selon la variation de leur salaire net entre 2002 et 2007 (en %)



Champ : salariés à temps complet du secteur privé présents toute l'année en 2002 et en 2007.  
Lecture : parmi les salariés à temps complet présents toute l'année en 2002 et en 2007, 20,6 % des moins de trente ans ont eu chaque année une augmentation de salaire moyenne comprise entre 5 et 10 % en euros constants.  
Source : Insee, DADS 2002 à 2007 (exploitation au 1/25).

## 15 Le revenu salarial

L'indicateur de salaire retenu le plus fréquemment dans cet ouvrage est le salaire net annuel moyen offert par l'employeur pour un poste à **temps complet**. Le **revenu salarial** présenté dans cette fiche se place au contraire du point de vue du salarié et correspond à l'ensemble des salaires qu'il a perçus au cours d'une année donnée, 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 il est également étroitement lié aux situations d'emploi, et dépend notamment de la durée des différentes périodes d'emploi et du taux de temps partiel. Plus formellement, on peut le décomposer comme le produit d'un **salaire journalier** par un nombre de jours rémunérés (*figure 1a*). Les données disponibles sur le secteur privé permettent de pousser cette décomposition jusqu'au niveau horaire (*figure 1b*).

Le revenu salarial moyen pour l'ensemble des salariés du public et du privé s'élève, en 2007, à un peu plus de 18 200 euros par an et à 17 723 euros si l'on se limite au seul secteur privé.

Le revenu salarial des femmes est, en 2007, inférieur de 27 % à celui des hommes et même de 31 % pour le seul secteur privé. Dans le privé, ce différentiel résulte de la combinaison d'un **salaire horaire** des femmes inférieur en moyenne de 19 % à celui des hommes, d'un horaire hebdomadaire plus faible de 11 %, les femmes travaillant plus souvent à temps partiel, et d'un nombre de semaines rémunérées plus réduit de 4 %.

Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge. Ainsi, chez les moins de 30 ans, il est inférieur de 54 % à celui des plus de 45 ans. D'une part, l'expérience professionnelle moindre des jeunes entraîne une minoration de 38 % de leur salaire journalier par rapport aux plus de 45 ans ; et d'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail démarrant

souvent en cours d'année engendre des situations d'emploi plus chaotiques qui se traduisent par un nombre de jours rémunérés plus faible de 24 %.

Le niveau de qualification du salarié a également un impact sur le revenu salarial, qui s'échelonne dans le secteur privé de 41 052 euros pour un cadre à 13 001 euros pour un ouvrier et 10 885 euros 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 autres, en particulier 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 la fonction publique d'État et hospitalière et, pour le privé, dans les transports, l'industrie et surtout les activités financières que l'on obtient les revenus salariaux les plus élevés, grâce à des salaires journaliers et un nombre de jours rémunérés élevés. À l'opposé, c'est dans la fonction publique territoriale et les services que les revenus salariaux sont les plus faibles. Dans le premier cas, malgré un nombre de jours rémunérés relativement élevé (322), les qualifications plus basses ont pour conséquence un salaire journalier plus faible ; dans les services, ce sont plutôt des durées hebdomadaires et un nombre de semaines travaillées plus faibles, signes d'une plus grande instabilité des situations d'emploi, qui pèsent sur le revenu salarial.

La dispersion du revenu salarial (*figure 2*), appréciée par le rapport entre le 9<sup>e</sup> décile et le 1<sup>er</sup> décile (D9/D1 égal à 14,7 en 2007) est beaucoup plus marquée que celle des salaires annualisés des temps complets 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 du fait de la plus grande hétérogénéité de leurs situations d'emploi.

(suite page suivante)

### Définitions et sources

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, en multipliant le salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année.

## Le revenu salarial 15

### 1a. Le revenu salarial moyen en 2007 et sa décomposition

en euros

Ensemble des salariés	Revenu salarial	Salaire journalier	Jours rémunérés*
<b>Ensemble</b>	<b>18 239</b>	<b>60,0</b>	<b>304,0</b>
Hommes	20 917	68,1	307,2
Femmes	15 347	51,1	300,6
Moins de 30 ans	10 667	42,8	249,3
De 30 à 45 ans	19 522	60,4	323,0
Plus de 45 ans	22 984	69,9	328,7
Cadres	36 661	109,4	335,0
Professions intermédiaires	20 378	62,8	324,5
Employés	12 007	41,8	287,5
Ouvriers	13 065	45,1	289,7
Temps complet	21 621	68,0	318,2
Temps non complet	10 885	39,8	273,4
Secteur privé uniquement	17 723	59,4	298,2
Agents de l'État uniquement	23 455	70,5	332,6
Collectivités territoriales uniquement	16 153	50,2	321,7
Fonction publique hospitalière uniquement	21 557	65,2	330,4

\* Le mode de calcul du nombre de jours rémunérés a été amélioré pour tenir compte des salariés au forfait, les résultats ne peuvent donc pas être directement comparés à ceux de l'édition précédente.  
Champ : ensemble des salariés.

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

### 1b. Le revenu salarial moyen en 2006 et sa décomposition

en euros

Secteur privé	Revenu salarial	Salaire horaire	Heures par semaine	Semaines rémunérées
<b>Ensemble</b>	<b>17 723</b>	<b>12,7</b>	<b>32,4</b>	<b>43,2</b>
Hommes	20 530	13,7	34,0	44,0
Femmes	14 076	11,1	30,2	42,1
Moins de 30 ans	10 562	9,5	31,2	35,7
De 30 à 45 ans	19 371	12,7	33,1	46,1
Plus de 45 ans	22 520	14,8	32,5	46,9
Cadres	41 052	25,0	34,2	48,0
Professions intermédiaires	20 438	13,1	33,5	46,8
Employés	10 885	9,0	30,1	40,1
Ouvriers	13 001	9,5	32,7	41,8
Temps complet	21 249	13,1	35,7	45,4
Temps non complet	9 513	10,8	23,3	38,0
Industrie	22 122	13,5	34,4	47,7
Construction	17 852	11,7	33,2	45,8
Commerce	16 198	11,4	32,8	43,5
Transports	20 033	12,0	35,4	47,3
Activités financières	30 582	18,8	34,0	47,7
Immobilier	18 969	13,0	32,5	44,8
Services aux entreprises et aux particuliers	15 309	12,9	30,8	38,5
Éducation, santé, action sociale, administration	14 418	11,2	29,3	43,9

Champ : salariés du secteur privé uniquement (les individus 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.

## 15 Le revenu salarial

C'est essentiellement dans le bas de la distribution que les écarts sont les plus grands : le rapport entre la médiane et le 1<sup>er</sup> décile (D5/D1) est beaucoup plus élevé que le rapport entre le 9<sup>e</sup> décile et la médiane (D9/D5). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe d'ailleurs entièrement sur le bas de la distribution, avec des rapports D5/D1 de 6,2 et 8,2 contre des rapports D9/D5 de 2,1 et 2. Le fait de figurer dans le bas de la distribution des revenus salariaux correspond bien souvent à des courtes périodes d'emploi sur l'année, mais peut refléter des situations diverses : grande précarité mais également démarrage ou reprise d'activité en fin d'année, arrêt en début d'année...

De 2002 à 2007, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé a augmenté de 2,8 % en euros constants, soit 0,6 % par an en moyenne (*figure 3a*). Cette évolution résulte de la combinaison d'une hausse du salaire journalier (+ 2,4 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,4 %). Elle est différente selon les secteurs d'activité. Ainsi, le revenu salarial moyen augmente dans le privé (+ 4 %), la fonction publique hospitalière (+ 2,8 %) et baisse légèrement pour les salariés de l'État et des collectivités territoriales (- 0,5 %).

Dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est plus dynamique que celui des hommes à cause notamment d'une croissance plus forte du taux de salaire horaire et du nombre de semaines rémunérées (*figure 3b*).

Par catégorie socioprofessionnelle, le revenu salarial des employés, catégorie très féminisée et comprenant une forte proportion de temps partiels, augmente de 4,9 %, soit presque deux fois plus que celui des cadres (2,5 %). Les deux catégories ont connu une hausse similaire du salaire horaire mais les employés ont connu une plus forte augmentation du nombre de semaines rémunérées (+ 1,3 %) et du nombre d'heures par semaine (+ 1,2 %). Les ouvriers sont la seule catégorie pour qui le nombre de semaines rémunérées se réduit, aussi leur revenu salarial moyen n'augmente que de 2,3 %.

La bonne conjoncture de 2007, meilleure qu'en 2002, a sans doute profité aux catégories ayant les revenus salariaux les plus faibles : les femmes, les salariés à temps non complet mais aussi les moins de 30 ans.

Par grands secteurs d'activité, ce sont l'immobilier et les activités financières et dans une moindre mesure l'industrie, qui se sont montrés les plus dynamiques en termes de revenu salarial.

Pour l'ensemble des salariés, y compris la Fonction publique, les évolutions sont moins fortes globalement et ce sont les professions intermédiaires qui connaissent la plus forte évolution (+ 3,1 %) alors que celle des employés est beaucoup plus faible (+ 1,5 %). Cette différence s'explique en grande partie par le changement de catégorie des gardiens de la paix qui, antérieurement considérés comme employés, ont été reclassés en profession intermédiaire à partir de 2006. ■

### Définitions et sources

Par définition, le revenu salarial n'intègre pas les revenus des activités non salariées, dont un salarié poly-actif peut éventuellement bénéficier (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). Sans vouloir remplacer les concepts cités précédemment, le revenu salarial permet d'apporter un éclairage supplémentaire dans le processus de formation du revenu et des inégalités qui en découlent.

Dans cette fiche, 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. Le revenu salarial moyen dépend ainsi fortement de l'évolution et de la composition de la force de travail. En particulier, une croissance riche en emplois, mais en emplois de faible durée ou à faible rémunération, peut faire baisser mécaniquement le revenu salarial, sans pour autant que les salaires des personnes en place aient à diminuer. 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.

## Le revenu salarial (*fin*) 15

### 2. Déciles de revenu salarial en euros courants en 2007

	Ensemble	Hommes	Femmes
D1	2 223	2 872	1 770
D2	6 439	8 260	5 053
D3	10 847	13 233	8 724
D4	14 010	15 652	12 084
<b>Médiane</b>	<b>16 181</b>	<b>17 748</b>	<b>14 472</b>
D6	18 442	20 093	16 614
D7	21 195	23 120	19 137
D8	25 158	27 842	22 570
D9	32 629	37 259	28 236
<b>D9/D1</b>	<b>14,7</b>	<b>13,0</b>	<b>16,0</b>
<b>D9/Médiane</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>
<b>Médiane/D1</b>	<b>7,3</b>	<b>6,2</b>	<b>8,2</b>

Champ : ensemble des salariés.

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

### 3. Évolutions sur la période 2002-2007 du revenu salarial moyen et de ses composantes

(en euros constants pour les rémunérations)

en %

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

\* Les agents de l'État et des collectivités territoriales ont été regroupés car d'importants transferts de personnels de l'État vers les collectivités locales ont eu lieu durant la période étudiée.

Champ : ensemble salariés.

b. Secteur privé	Revenu salarial	Salaire horaire	Heures par semaine	Semaines rémunérées
<b>Ensemble</b>	<b>4,0</b>	<b>3,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>
Hommes	3,3	3,0	0,7	-0,4
Femmes	6,5	4,3	0,9	1,2
Moins de 30 ans	8,6	4,4	2,1	1,9
De 30 à 45 ans	4,2	3,4	0,6	0,3
Plus de 45 ans	1,9	1,3	0,5	0,1
Cadres	2,5	2,2	-0,4	0,7
Professions intermédiaires	3,6	1,9	0,5	1,1
Employés	4,9	2,3	1,2	1,3
Ouvriers	2,3	2,8	1,0	-1,4
Temps complet	3,2	2,8	0,1	0,2
Temps non complet	5,5	4,3	1,4	-0,3
Industrie	6,8	5,3	1,3	0,1
Construction	2,7	2,2	1,7	-1,1
Commerce	4,4	2,7	0,7	0,9
Transports	2,1	2,3	-0,2	-0,1
Activités financières	8,7	5,8	1,6	1,1
Immobilier	10,8	7,2	1,3	2,0
Services aux entreprises et aux particuliers	5,7	2,2	1,6	1,9
Éducation, santé, action sociale, administration	4,5	2,1	0,6	1,7

Champ : 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.



## 16 Salaires 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 2007. Ce temps partiel est plus fréquent chez les employés parmi lesquels il représente plus du tiers des emplois contre 13 % pour les professions intermédiaires, 10 % chez les ouvriers et 8 % chez les cadres.

Dans les DADS (*source*) où l'on assimile le temps partiel aux postes de travail à temps non complet, il correspond en 2007 à un peu plus de 13 % du volume horaire de travail du secteur privé. En effet, un salarié peut avoir occupé en 2007, successivement ou simultanément, plusieurs postes à temps partiel ou à temps complet. Au total, la moitié 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 plus de 70 % du volume du travail à temps non complet et un peu plus d'un tiers de celui à temps complet. D'un point de vue sectoriel (*figure 1*), il est nettement plus répandu dans le commerce et les services (environ 16 % du volume de travail) que dans le secteur secondaire (4 % dans la construction, 7 % dans l'industrie). De plus, ce temps partiel correspond à des quotités de travail, appréciées par la durée hebdomadaire, très variables. Moins d'un quart de ces postes (22 %) correspondent à moins de 15 heures hebdomadaires, plus particulièrement chez les hommes (28 %) et les ouvriers (32 %). Un quart correspondent à un horaire de plus de 28 heures, soit une

quotité de 80 %, cette proportion étant un peu plus forte chez les femmes (28 %) et faible chez les ouvriers (13 %).

En 2007, le **salaires horaire net** moyen d'un temps non complet est de 10,92 euros contre 13,04 euros pour un temps complet, soit un différentiel d'un peu moins de 20 % (*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 pour une qualification donnée : 15 % pour les cadres, 10 % pour les employés et les ouvriers et seulement 4 % pour les professions intermédiaires. Il se réduit encore un peu si on prend en compte le sexe. En cinq ans, le poids du temps partiel dans le volume de travail du secteur privé (hors intérim) a légèrement décliné (-1 point). Ce mouvement s'observe dans toutes les catégories socioprofessionnelles sauf pour les cadres (*figure 3*).

De 2002 à 2007, le salaire horaire des temps non complets s'accroît de 1,0 % par an en euros constants, rythme supérieur à celui des temps complets (+0,5 %) (*figure 4*). Cette croissance s'explique par une modification de la structure de l'emploi à temps non complet. Le poids des ouvriers se réduit au profit d'autres catégories socioprofessionnelles, essentiellement des cadres. Ce n'est que parmi les employés que la hausse est plus marquée pour les temps non complets (+0,6 % contre 0,1 % pour le salaire horaire des employés à temps complet). Les employés à temps partiel, ayant un salaire inférieur à celui des employés à temps complet, ont dû plus profiter de la croissance dynamique du Smic jusqu'en 2006. ■

### Définitions et sources

Le **salaires 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.

# Salaires des postes à temps partiel 16

## 1. Part du temps temps partiel par grands secteurs

en %

	Nombre d'heures (millions)	Total	Industrie	Construction	Commerce	Service
2002	3 634	<b>14,3</b>	8,4	5,1	16,9	18,0
2007	3 521	<b>13,3</b>	7,1	4,2	16,4	16,5

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors intérim.  
Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

## 2. Salaire horaire en 2002 et 2007 et son évolution depuis 2002, selon la condition d'emploi 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
2002 (€ courants)	8,50	7,94	8,32	7,40	11,77	11,41	22,67	20,72	<b>11,60</b>	<b>9,49</b>
2007 (€ courants)	9,57	8,70	9,17	8,35	13,12	12,62	25,53	22,25	<b>13,04</b>	<b>10,92</b>
2002 - 2007 (% en € constants)	0,6	0,0	0,1	0,6	0,4	0,2	0,6	-0,4	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>

Lecture : le salaire horaire d'un ouvrier à temps partiel se monte à 8,70 euros en 2007. Il est resté constant en moyenne depuis 2002 et en euros constants.  
Champ : salariés du secteur privé et semi-public, y compris intérim.  
Source : Insee, DADS (exploitation au 1/12).

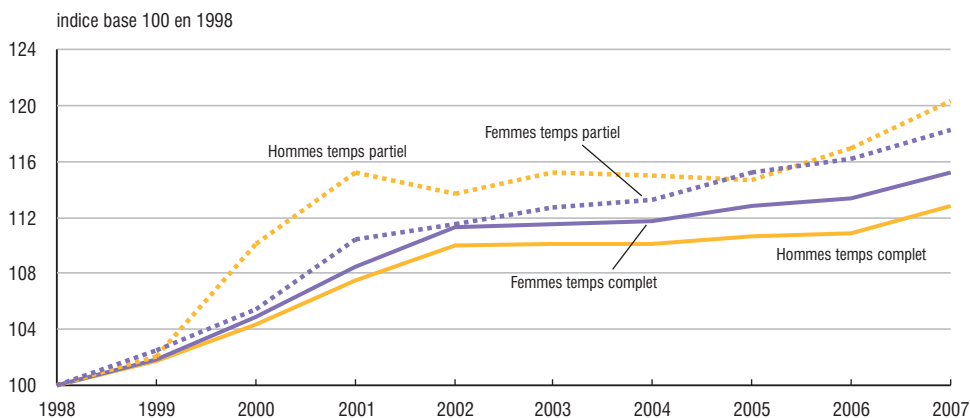
## 3. Part des postes à temps partiel dans le volume horaire de travail par CS et sexe

en %

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres		Ensemble	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007
Hommes	6,2	4,4	14,7	12,6	6,5	4,8	6,1	7,4	<b>7,3</b>	<b>6,1</b>
Femmes	24,3	21,8	31,4	30,0	18,8	17,8	15,4	17,3	<b>25,3</b>	<b>24,1</b>
<b>Total</b>	<b>9,3</b>	<b>7,1</b>	<b>26,7</b>	<b>25,2</b>	<b>11,6</b>	<b>10,5</b>	<b>8,6</b>	<b>10,3</b>	<b>14,3</b>	<b>13,3</b>

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors intérim.  
Source : Insee, DADS 2007 (exploitation au 1/12).

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



## 17 Salaire minimum de croissance

Le 1<sup>er</sup> juillet 2009, le montant du Smic horaire brut a été revalorisé de + 1,3 % pour être porté de 8,71 à 8,82 euros (*encadré*). À cette date, 1 600 000 salariés des entreprises non agricoles et hors intérim ont bénéficié de cette revalorisation, soit 10,6 % des salariés de ces entreprises (*figures 1 et 2*). Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2007 et le 1<sup>er</sup> juillet 2008, la hausse avait été de + 3,2 % et s'était opérée en deux temps : une première revalorisation anticipée liée à l'inflation de + 2,3 % au 1<sup>er</sup> mai 2008, suivie d'une hausse de + 0,9 % au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

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<sup>er</sup> juillet. En effet, certains salariés jusqu'alors rémunérés entre 8,71 (valeur précédente du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2008), et 8,82 euros de l'heure sont désormais payés sur la base du Smic horaire applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2009, par simple effet mécanique lié à l'ampleur du relèvement opéré. (*suite page suivante*)

### Les modalités de revalorisation du Smic

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (articles L. 3231-4 et R. 3231-2 du code du travail). Lorsque cet indice 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<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L. 3231-5 du même code).

Par ailleurs, la valeur 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<sup>er</sup> juillet par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la

Commission nationale de la négociation collective (CNNC) : 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 mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail (articles L. 3231-2, 6 et 8 du code du Travail).

Enfin, 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, soit à l'occasion de la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet (articles L. 3231-10 et 11 du code du travail). 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 « loi Fillon ».

### Les modalités de calcul du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2009

L'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé a diminué de 0,2 % entre mai 2008 et mai 2009. Par ailleurs, de mars 2008 à mars 2009, le taux de salaire horaire de base ouvrier a enregistré une hausse de 2,9 %, alors que les prix ont progressé de 0,4 % au cours de la même période ; soit un gain de 2,5 % en pouvoir d'achat. La revalorisation du Smic ne pouvant être inférieure à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du SHBO, la diminution de 0,2 % de l'indice de prix de

référence entre mai 2008 et mai 2009 n'a pas été répercutée dans la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2009 et celle-ci s'est établie à 1,25 % au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, le montant du Smic brut horaire s'élève à 8,82 euros (contre 8,71 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2008), soit 1 337,70 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le passage du Smic horaire brut de 8,71 euros à 8,82 euros a donc conduit à une augmentation « arrondie » de 1,3 %.

## Salaires minimum de croissance 17

### 1. Salariés ayant été concernés par la revalorisation du Smic aux 1<sup>er</sup> juillet 2007, 2008 et 2009 selon la taille de l'entreprise

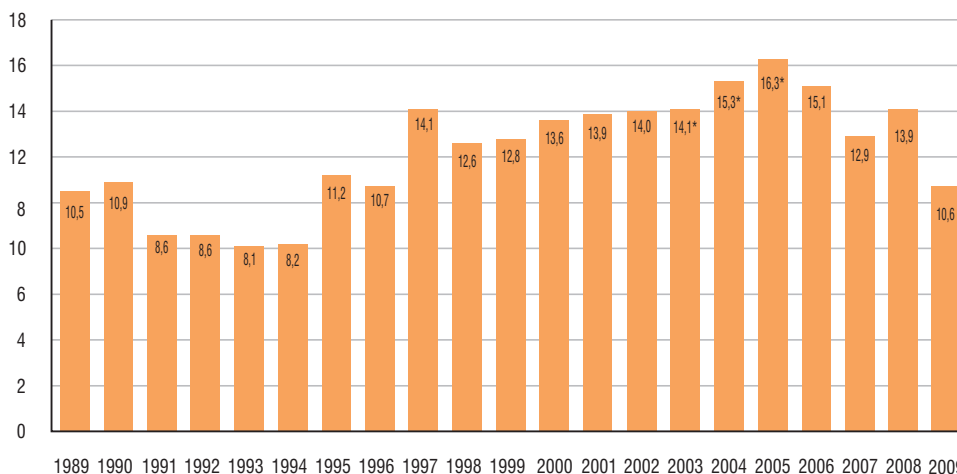
Taille de l'entreprise en nombre de salariés	2007		2008		2009			
	Ensemble		Ensemble		Ensemble		dont : à temps partiel	
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)
1 à 9	860	28,7	850	30,0	760	26,5	340	40,5
10 à 19	170	13,4	200	15,6	170	11,9	50	19,1
20 à 49	270	14,3	270	14,1	190	9,8	60	17,8
50 à 99	150	13,3	150	13,0	110	9,2	40	20,7
100 à 249	150	9,6	180	11,5	100	6,8	30	13,5
250 à 499	100	8,3	140	11,7	70	6,2	20	16,2
500 ou plus	310	5,5	390	6,8	20	3,9	100	13,0
<b>Total</b>	<b>2 010</b>	<b>12,9</b>	<b>2 180</b>	<b>13,9</b>	<b>1 600</b>	<b>10,6</b>	<b>640</b>	<b>23,0</b>

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 760 000 personnes sont concernées par la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2009, soit 26,5 % de leurs salariés. Parmi elles, 340 000 étaient employées à temps partiel, soit 40,5 % des salariés à temps partiel des entreprises de 1 à 9 salariés.

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

Source : Dares, enquête Acemo.

### 2. Proportion de salariés ayant été concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR au 1<sup>er</sup> juillet, depuis 1988 en %



\* 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.

## 17 Salaire minimum de croissance

La proportion de salariés rémunérés au niveau du salaire minimum au 1<sup>er</sup> juillet 2009 est plus faible que celle mesurée en juillet 2008 (10,6 % contre 13,9 %). Le recul de cette proportion tient au fait que le relèvement du Smic s'est avérée nettement plus faible en 2009 qu'en 2008 et aussi plus faible que celle des salaires nominaux. En raison du mécanisme de revalorisation du Smic, la désinflation enregistrée à partir de l'automne 2008 s'est répercutée dans la hausse du Smic du 1<sup>er</sup> juillet 2009, et vraisemblablement moins rapidement dans les salaires négociés ; les salaires ont par ailleurs bénéficié de la vigueur de la négociation salariale sur les minima de branche.

Outre l'hébergement et la restauration (39,5 %), la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2009 est plus élevée dans le secteur des « autres activités de services » (20,0 %), qui comprennent notamment les entreprises de coiffure, le commerce (13,8 %), les activités immobilières (13,7 %) et les activités de services administratifs et de soutien (13,5 %).

23 % des salariés travaillant à temps partiel ont été touchés par la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2009, contre 8 % des salariés à temps complet ; les salariés à temps partiel représentent 40 % des salariés

bénéficiant de cette revalorisation (640 000 sur 1 600 000 au 1<sup>er</sup> juillet 2009). Entre 2008 et 2009, le recul du nombre de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic (- 27 %) est un peu plus marqué chez les salariés à temps partiel (- 31 %) que chez les salariés à temps complet (- 23 %). Ceci peut s'expliquer par la forte proportion de salariés à temps partiel dans les branches professionnelles où le nombre de salariés concernés par la hausse du Smic a fortement chuté entre 2008 et 2009, notamment dans les entreprises de propreté ou de restauration rapide.

Les salariés rémunérés sur la base du Smic sont particulièrement présents dans les entreprises de moins de dix salariés : 26,5 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2009 et 40,5 % de ceux qui travaillent à temps partiel. En revanche, dans les entreprises de dix salariés ou plus, ils sont 6,7 %, et seulement 3,9 % dans celles de 500 salariés ou plus. Ces différences entre tailles d'entreprises sont en grande partie liées à la différence de structure des qualifications de ces entreprises : les très petites entreprises emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés. Les employés sont la catégorie socioprofessionnelle la plus fréquemment rémunérée sur la base du Smic. ■

### Définitions

• **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<sup>er</sup> juillet de chaque année après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC).

## Salaire minimum de croissance (fin) 17

### 3. Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er juillet selon les secteurs d'activité de l'entreprise

	en %		
	Proportion de bénéficiaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2009	dont : à temps partiel, en % de l'effectif à temps partiel	Proportion de bénéficiaire au 1 <sup>er</sup> juillet 2008
Hébergement et restauration	39,5	57,1	45,7
Autres activités de services	20,0	27,4	20,8
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13,8	26,0	17,2
Activités immobilières	13,7	24,6	16,5
Activités de services administratifs et de soutien	13,5	15,4	36,5
Santé humaine et action sociale	12,2	16,5	15,4
Arts, spectacles et activités récréatives	11,0	15,5	13,4
Construction	8,4	17,2	10,4
Industrie manufacturière	7,4	21,2	9,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,2	23,7	6,9
Enseignement*	5,0	6,6	11,1
Industries extractives	4,6	8,6	5,2
Transports et entreposage	3,9	9,0	5,1
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2,8	6,7	5,4
Information et communication	2,4	8,9	2,2
Activités financières et d'assurance	2,2	6,3	2,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,8	1,1	0,6
<b>Ensemble</b>	<b>10,6</b>	<b>23,0</b>	<b>13,9</b>

\* Hors enseignement public.

Lecture : en 2009, dans le secteur « hébergement et restauration », 39,5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic. Dans ce même secteur, 57,1 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Note : les données pour 2009 sont exprimées dans la nouvelle nomenclature NAF rév. 2 ; celles de 2008 ont été rétropolées en nomenclature d'activité NAF rév.2 et sont donc à considérer avec prudence.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, secteur agricole, État et collectivités locales, associations de type loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers employeurs, activités extra-territoriales, France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Acemo.

## 18 La négociation d'entreprise

En 2007, près de 15 % des entreprises d'au moins 10 salariés du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives, tous thèmes confondus (*figure 1*), proportion stable par rapport aux années précédentes. Elles employaient 62 % de l'ensemble des salariés, puisque la négociation collective est beaucoup plus fréquente dans les grandes entreprises. En 2007, dans près de 80 % des cas, elles sont parvenues à la signature d'au moins un accord. Au total, près de 10 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui emploient plus de 40 % des salariés, sont couvertes par un accord salarial signé en leur sein en 2007.

La négociation collective progresse dans les entreprises d'au moins 50 salariés : 51 % ont ouvert des négociations en 2007, contre 49 % en 2006. 80 % des entreprises concernées par une négociation collective en 2007 ont négocié au niveau central de l'entreprise stricto sensu. Les autres ont négocié soit à un niveau central interentreprises (négociation de groupes ou d'unités économiques et sociales), soit de façon décentralisée dans un ou plusieurs établissements.

Le seuil des 50 salariés conditionne en partie la présence de délégués syndicaux et, par conséquent, la tenue de négociations. En effet, la loi confie aux délégués syndicaux un rôle prépondérant dans la négociation collective, notamment en obligeant l'employeur à ouvrir des négociations chaque année dès qu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise. Parmi les entreprises ayant déclaré l'existence d'un délégué syndical, 80 % ont engagé au moins une négociation en 2007 (77 % en 2006). Cette progression est notamment le fait d'entreprises de taille moyenne (100 à 199 salariés).

En 2007, l'industrie et les activités financières demeurent les secteurs où la

négociation d'entreprise est la plus répandue (*figure 2*), et la construction et les services aux particuliers sont ceux où elle est la plus faible (notamment en raison de la forte proportion de petites entreprises).

Au sein des différents secteurs, la proportion d'entreprises ayant ouvert une négociation collective progresse dans les industries agroalimentaires (près de 23 % en 2007 contre 16 % en 2006) et diminue dans le commerce (près de 10 % en 2007 contre près de 12 % en 2006).

En 2007, la question salariale au sens large se trouve, encore plus qu'en 2006, au cœur des négociations et des accords (*figure 3*). Ainsi, 69 % des entreprises ayant signé au moins un accord en 2007 y ont abordé la question des salaires et primes (66 % en 2006).

L'épargne salariale constitue le second thème abordé (41 %) par les entreprises ayant signé au moins un accord collectif, soit une progression d'environ 4 points par rapport à 2006. L'intéressement et les plans d'épargne entreprise (PEE), dispositifs accessibles aux PME, contribuent largement à cette situation. De plus, ces dispositifs peuvent être négociés avec des élus du personnel tels que le comité d'entreprise (CE), voire ratifiés directement par référendum auprès des salariés. Depuis les lois Auroux de 1982, le temps de travail (durée effective et organisation) est le second thème majeur sur lequel l'obligation annuelle de négocier s'exerce. En 2007, 26 % des entreprises ayant négocié et signé au moins un accord y abordent ce thème. Cela n'exclut pas qu'il fasse plus fréquemment l'objet de discussions lors des négociations, sans systématiquement donner lieu à des mesures concrètes chaque année, car la renégociation d'accords de durée ou d'aménagement du temps de travail renvoie à des dimensions plus structurelles de l'organisation du travail. ■

### Source

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 2007 (voir [1] pour plus de détails sur la méthodologie).

### Pour en savoir plus

- A. Carlier, A. Naboulet (2009) : « Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand en 2007 », *Premières Synthèses*, Dares n° 18.2, avril 2009 [1].
- DGT-DARES, *Bilan de la négociation collective en 2007*, Bilans et rapports, Éditions législatives.



# La négociation d'entreprise 18

## 1. Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2007 et taux d'aboutissement

en %

	Négociations engagées en 2007		Taux d'aboutissement des négociations	Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié	Salariés concernés	Entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié <sup>(1)</sup>	Entreprises	Salariés
<b>Ensemble</b>	<b>14,5</b>	<b>61,7</b>	<b>80,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
10 à 19 salariés	4,5	4,7	92,4 <sup>(2)</sup>	52,0	11,4
20 à 49 salariés	11,7	12,4	71,3	31,5	15,8
50 à 99 salariés	33,3	35,1	77,1	8,6	9,7
100 à 199 salariés	58,6	59,5	80,4	3,4	7,0
200 à 499 salariés	76,5	77,6	85,1	3,2	14,5
500 salariés ou plus	92,8	97,2	88,9	1,3	41,5
<b>De 10 à 49 salariés</b>	<b>7,2</b>	<b>9,2</b>	<b>78,5</b>	<b>83,5</b>	<b>27,2</b>
<b>50 salariés ou plus</b>	<b>51,5</b>	<b>81,4</b>	<b>81,9</b>	<b>16,5</b>	<b>72,8</b>
<i>dont 200 salariés ou plus</i>	<i>81,2</i>	<i>92,1</i>	<i>86,3</i>	<i>4,5</i>	<i>56,0</i>

1. Cet indicateur ne porte que sur les négociations engagées au niveau central de l'entreprise, et non sur les négociations menées au niveau des établissements, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale.

2. Cette donnée est fragile : les entreprises de 10 à 19 salariés répondant avoir ouvert des négociations sont à la base peu nombreuses, et la proportion d'entre elles ayant signé un accord peut être largement affectée par de minimes biais de réponse.

Lecture : Les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 16,5 % des entreprises et 72,8 % des salariés du champ de l'enquête. 51,5 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2007. 81,4 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Dans 81,9 % des entreprises de 50 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord collectif a été signé au cours de l'année 2007.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

## 2. La négociation collective d'entreprise en 2007, par secteur (NES 16 et regroupement)

en % d'entreprises

Secteur d'activité (nes16)	Négociations collectives menées en 2007			
	Ensemble (10 salariés et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Industries agroalimentaires	22,8	10,7	60,4	91,9
Industries des biens de consommation	17,3	5,4	45,2	85,7
Industries des biens d'équipement et automobile	23,8	10,6	58,8	90,7
Industries des biens intermédiaires et énergie	23,3	10,5	47,1	88,6
Construction	6,7	3,9	25,2	86,8
Commerce	9,7	4,4	33,1	67,2
Transports	20,3	10,8	45,0	86,8
Activités financières	41,8	28,8	60,7	96,0
Activités immobilières	19,4	8,4	82,1	93,7
Services aux entreprises	16,6	10,8	31,3	68,6
Services aux particuliers	7,7	4,1	34,5	80,8
Éducation, santé, action sociale, associations	15,1	6,9	39,8	84,9
<b>Ensemble</b>	<b>14,5</b>	<b>7,2</b>	<b>40,4</b>	<b>81,2</b>

Lecture : 41,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur « activités financières » ont ouvert au moins une négociation collective en 2007. Parmi les entreprises de 200 salariés ou plus de ce secteur, 96 % ont ouvert au moins une négociation.

Champ : Dares entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

## 3. Les thèmes abordés dans les accords d'entreprises signés en 2007

en %

1. Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total des pourcentages est de ce fait supérieur à 100 %.  
Lecture : parmi les entreprises ayant signé au moins un accord en 2007 au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*, 9% ont abordé le thème « formation professionnelle » dans leur accord. Ces entreprises ayant signé un accord relatif à la formation professionnelle emploient 4,2 % de l'ensemble des salariés du champ de l'enquête.  
Champ : Dares entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).  
Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

Réponse à la question : « Sur quel(s) thème(s) portai(en)t le(s) accords signé(s) au niveau central de l'entreprise en 2007 ? »	Proportion d'entreprises ayant signé un accord <sup>1</sup>	Part totale de salariés concernés <sup>2</sup>
Salaires et primes	69,4	40,9
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	41,3	25,9
Classifications, qualifications	8,8	5,8
Temps de travail (durée, aménagement)	26,0	14,1
Conditions de travail	7,2	8,2
Emploi (y compris restructuration, plans de sauvegarde et emploi des salariés handicapés)	6,7	9,6
Formation professionnelle	9,0	4,2
Égalité professionnelle, non discrimination	8,8	9,9
Droit syndical, représentation du personnel (y compris protocoles pré-électorales)	6,4	13,4
Protection sociale complémentaire, prévoyance collective	12,1	9,5
Autres	5,1	3,1

## 19 Part des primes dans la rémunération

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, les primes représentent en moyenne 12,4 % de la **rémunération brute** et la rémunération pour heures supplémentaires ou heures complémentaires, 1,3 %. Le salaire de base reste la principale composante avec 86,3 % de la rémunération brute totale.

Les primes et indemnités concernent toutes les catégories socioprofessionnelles, mais leur part est sensiblement plus faible pour les employés (9,9 % contre 13,5 % pour les cadres). Près de la moitié des primes des ouvriers sont composées de primes d'ancienneté et de primes liées aux contraintes de poste (travail posté, pénibilité, risque, etc.). Pour les cadres en revanche, ce sont les primes de performance individuelle ou collective qui représentent près de 50 % de l'ensemble de leurs primes en 2006. Les primes de vacances, primes de fin d'année, treizième mois et autres primes représentent quant à elles 40 % des primes et compléments pour l'ensemble des salariés.

La part des primes dans la rémunération croît avec le niveau de cette dernière. Elle n'est en moyenne que de 6,7 % pour les 25 % de salariés les moins bien rémunérés. À l'opposé elle s'élève à 15,0 % pour les 25 % de salariés les mieux rémunérés. Elle est

inférieure pour les femmes (10,9 %), pour les temps partiel (9,1 %) et les contrats à durée déterminée (8,3 %). Ces écarts s'expliquent principalement par la différence dans la nature des emplois occupés : 45 % des femmes, 46 % des salariés à temps partiel et 40 % des salariés en contrat à durée déterminée sont des employés.

La part des primes augmente avec la taille et le secteur de l'entreprise. Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, elle est de 9,5 %, alors qu'elle atteint 13,6 % de la rémunération brute dans les entreprises de 500 salariés ou plus. La part des primes atteint 18,5 % dans l'énergie et dépasse 15 % dans les activités financières, les industries agroalimentaires et les industries des biens intermédiaires. À l'opposé, elle ne dépasse pas 10 % dans la construction, les services aux particuliers, l'éducation marchande, la santé marchande et les activités associatives. Les primes d'ancienneté concernent surtout l'éducation, la santé et l'action sociale ainsi que les secteurs industriels. La part des primes de contrainte de poste est importante dans les transports, l'industrie automobile, l'énergie ou la santé, action sociale. La part des primes de performance individuelle ou collective est élevée dans le commerce, la finance ou les services aux entreprises. ■

### Définitions et sources

La **rémunération brute** est égale au salaire de base (y compris rémunération des congés payés) augmenté des primes et indemnités ayant le caractère de salaire :

- rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- primes d'ancienneté ;
- primes de contrainte de poste ;
- primes de performance individuelle ;
- primes de performance collective ;
- autres primes et compléments (treizième mois, primes de vacances, primes de fin d'année, avantages en nature, etc.).

Les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation en sont donc exclues.

Les données sont issues de l'enquête Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006 (ECMOSS) de l'Insee et de la Dares. Cette enquête a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Elle vise également à produire des statistiques structurelles européennes sur ces sujets. Les statistiques présentées ici sont issues d'un échantillon d'environ 85 000 salariés appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus, exerçant une activité dans le secteur concurrentiel, hors agriculture.

### Pour en savoir plus

- Bignon N., « La rémunération dans les entreprises en 2007 : une forte hausse dans les activités financières », *Premières Informations* n° 25.3, Dares, Juin 2009.
- Bignon N., « La structure des rémunérations en 2006 : les primes représentent 12,4 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel », *Premières Informations*, Dares, à paraître.

## Part des primes dans la rémunération 19

### Décomposition de la masse salariale brute en 2006, selon les caractéristiques du salarié et celles des entreprises

	Salaire de base (y c. congés payés)	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total	Répartition des primes					Total
					Ancienneté	Contrainte de poste	Performance individ.	Performance collective	Autres primes	
<b>Ensemble</b>	<b>86,3</b>	<b>1,3</b>	<b>12,4</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>										
Cadres (y c. chefs d'entreprise salariés)	86,3	0,2	13,5	100	6	4	43	6	41	100
Professions intermédiaires	86,2	0,9	12,9	100	19	11	25	5	41	100
Employés	89,1	1,1	9,9	100	18	13	17	5	48	100
Ouvriers	84,3	3,2	12,4	100	25	24	12	5	35	100
<b>Sexe</b>										
Hommes	85,2	1,6	13,2	100	14	13	28	5	39	100
Femmes	88,4	0,7	10,9	100	19	8	24	5	44	100
<b>Temps complet ou partiel</b>										
Temps partiel	89,7	1,2	9,1	100	21	10	16	5	49	100
Temps complet	85,9	1,3	12,8	100	15	12	28	5	40	100
<b>Type de contrat de travail</b>										
CDD	89,9	1,8	8,3	100	6	16	17	9	52	100
CDI	86,1	1,3	12,6	100	16	12	27	5	40	100
<b>Quartile de rémunération</b>										
Inférieure au 1 <sup>er</sup> quartile	91,7	1,6	6,7	100	22	13	13	5	48	100
Comprise entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>e</sup> quartile	88,4	1,8	9,8	100	22	15	15	6	42	100
Comprise entre le 2 <sup>e</sup> et le 3 <sup>e</sup> quartile	85,8	2,0	12,2	100	22	18	17	5	38	100
Supérieure au 3 <sup>e</sup> quartile	84,4	0,6	15,0	100	11	8	35	6	40	100
<b>Taille de l'entreprise</b>										
De 10 à 19 salariés	87,8	2,7	9,5	100	14	6	33	8	39	100
De 20 à 49 salariés	87,1	2,3	10,6	100	16	5	30	7	41	100
De 50 à 99 salariés	87,6	1,8	10,6	100	19	9	28	7	38	100
De 100 à 249 salariés	85,8	1,4	12,7	100	18	11	24	5	41	100
De 250 à 499 salariés	85,1	1,0	13,9	100	16	12	26	5	40	100
500 salariés ou plus	85,8	0,6	13,6	100	15	14	26	4	41	100
<b>Secteur concurrentiel, hors agriculture</b>										
EB : Industries agricoles et alimentaires	83,6	1,3	15,1	100	27	15	13	3	42	100
EC : Industries des biens de consom.	84,4	0,8	14,7	100	22	8	28	3	39	100
ED : Industrie automobile	86,0	0,7	13,3	100	28	32	11	2	27	100
EE : Industries des biens d'équipement	85,5	1,4	13,1	100	25	11	18	6	40	100
EF : Industries des biens intermédiaires	82,3	1,3	16,4	100	24	18	14	5	39	100
EG : Énergie	80,2	1,3	18,5	100	5	20	16	0	59	100
EH : Construction	87,0	3,1	10,0	100	6	6	29	4	55	100
EJ : Commerce	85,3	1,4	13,3	100	12	4	38	9	38	100
EK : Transports	81,7	5,2	13,1	100	13	32	21	4	30	100
EL : Activités financières	84,6	0,2	15,3	100	3	2	47	6	41	100
EM : Activités immobilières	86,7	0,4	13,0	100	8	4	27	7	53	100
EN : Services aux entreprises	89,2	0,6	10,2	100	13	8	33	6	40	100
EP : Services aux particuliers	89,2	1,1	9,7	100	12	7	25	8	47	100
EQ : Éducation, santé, action sociale	90,8	0,9	8,3	100	31	27	6	1	34	100
ER : Activités associatives	91,5	0,5	8,0	100	24	6	10	2	57	100

Lecture : en 2006, les primes représentent 12,4 % de la masse salariale brute totale (hors intéressement et participation); dans les entreprises de 10 à 19 salariés, elles en représentent 9,5 %.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors agriculture.

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006.

## 20 Salaires dans les régions

En 2007, le **salaires net** annuel moyen pour un emploi à temps complet dans le secteur privé et semi-public s'élève à 24 010 euros pour la France (y compris les départements d'outre-mer) et à 24 062 euros pour la seule métropole (figure 1). La hiérarchie régionale des salaires est restée relativement stable sur la période 2002-2007, malgré quelques légers changements : le Poitou-Charentes, la Corse, la Picardie et la Martinique reculent de deux places, tandis que la Bretagne, la Champagne-Ardenne, le Nord - Pas-de-Calais et Midi-Pyrénées en gagnent deux.

Les disparités salariales entre les **régions** s'expliquent d'abord par la structure sectorielle et 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 plus d'un quart des emplois à temps complet ; c'est aussi la région où le secteur des services a le plus de poids, au détriment de l'agriculture et de la construction notamment, et où les salaires sont en moyenne, et de loin, les plus élevés (31 059 euros par an, soit 1,29 fois la moyenne nationale). Enfin, les cadres y sont particulièrement bien représentés (30 % des emplois à temps complet, contre 16 % dans l'ensemble de la France).

Hormis l'Île-de-France, les salaires s'avèrent 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 grandes.

Dans les régions où la proportion de cadres est plus faible, le salaire moyen l'est aussi. C'est le cas notamment du Poitou-Charentes, de la Basse-Normandie et du Limousin, régions où l'agriculture tient une place relativement prépondérante en termes d'emplois. Ces régions se caractérisent aussi par un PIB par emploi inférieur à la moyenne nationale. En 2007, c'est en Poitou-Charentes que les salaires du secteur privé et semi-public sont en moyenne les plus faibles (20 281 euros nets par an pour un emploi à temps complet, soit 84 % du salaire moyen national).

Dans les départements d'outre-mer, le salaire net annuel moyen en 2007 est le même qu'en métropole sans l'Île-de-France mais les disparités sont fortes. Il est particulièrement élevé en Guyane dont l'économie est tirée par l'activité spatiale, et le plus faible à la Réunion qui, quand on la compare aux régions, se situe dans le bas du classement. Les salaires moyens des cadres et des professions intermédiaires des départements d'outre-mer sont supérieurs à la plupart de ceux observés dans les régions métropolitaines. À l'opposé, dans ces mêmes Dom, les ouvriers perçoivent des rémunérations moyennes moins élevées qu'en métropole. ■

### Définitions et source

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**.

Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations de 2007, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

### Pour en savoir plus

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

## Salaires dans les régions 20

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

en euros

	Répartition des effectifs en 2007 (%)	Salaires nets annuels					
		2002		2007			
		Ensemble	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Île-de-France	25,2	27 419	31 059	54 175	25 784	17 701	18 790
Rhône-Alpes	10,2	20 618	23 221	44 315	24 237	16 646	17 890
Provence - Alpes - Côte d'Azur	6,8	20 049	22 629	43 925	24 050	16 485	17 485
Nord - Pas-de-Calais	5,8	19 068	21 485	41 944	23 466	16 323	17 394
Pays de la Loire	5,5	18 633	20 897	42 095	22 910	16 233	16 960
Aquitaine	4,5	19 000	21 174	41 800	23 116	16 362	16 960
Bretagne	4,3	18 435	20 763	40 895	22 820	16 295	16 795
Midi-Pyrénées	4,0	19 519	22 026	40 792	23 194	16 229	16 841
Centre	3,8	19 005	21 237	41 168	23 552	16 503	17 229
Lorraine	3,1	19 128	21 470	43 181	23 761	16 195	17 842
Alsace	3,1	20 298	22 640	43 381	24 150	16 573	18 340
Languedoc-Roussillon	2,9	18 444	20 761	40 435	23 089	15 933	16 693
Haute-Normandie	2,8	19 698	22 318	44 492	25 066	16 625	18 331
Picardie	2,6	18 885	21 026	42 570	23 494	16 330	17 646
Bourgogne	2,4	18 766	21 121	42 180	24 067	16 585	17 380
Poitou-Charentes	2,4	18 097	20 281	41 263	22 656	16 245	16 668
Basse Normandie	2,0	17 991	20 328	41 863	23 075	16 154	17 035
Champagne-Ardenne	1,9	18 692	21 129	42 960	23 740	16 439	17 695
Auvergne	1,8	18 532	20 830	44 380	23 338	16 199	17 054
Franche-Comté	1,7	19 078	21 320	42 167	23 586	16 286	17 696
Limousin	1,0	17 994	20 392	41 749	22 544	16 126	16 779
Corse	0,4	18 501	20 552	42 691	23 308	16 716	16 674
<b>Métropole</b>	<b>98,1</b>	<b>21 384</b>	<b>24 062</b>	<b>47 993</b>	<b>24 208</b>	<b>16 717</b>	<b>17 583</b>
Réunion	0,8	18 282	20 536	46 341	24 461	16 281	16 586
Guadeloupe	0,5	19 551	21 773	46 645	25 120	16 876	16 446
Martinique	0,5	19 916	21 822	48 344	25 097	16 604	16 589
Guyane	0,1	22 153	23 344	49 860	27 478	17 290	17 431
<b>France</b>	<b>100,0</b>	<b>21 351</b>	<b>24 010</b>	<b>47 985</b>	<b>24 223</b>	<b>16 714</b>	<b>17 566</b>

\* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet.

Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 en 2002, au 1/12 en 2007).

### 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 2001, au 1/12 en 2007).