

Les écarts de revenu salarial entre personnes s'expliquent au premier chef par des différences de durée d'emploi sur l'année

Bertrand Marc, Nathalie Missègue, Laurence Rioux*

L'ensemble des salaires perçus par une personne au cours d'une année constitue son revenu salarial. Les écarts de revenu salarial d'un salarié à l'autre sont élevés : en 2009, le quart des personnes aux revenus salariaux les plus hauts perçoivent dix fois plus que le quart de celles qui ont les revenus salariaux les plus faibles. Les différences de durée d'emploi sur l'année expliquent 84 % de ces écarts. Le reste provient des différences de salaire horaire. Les inégalités de revenu salarial ont diminué entre 1995 et 2009, en raison d'une augmentation des durées d'emploi pour les « bas revenus salariaux » : les 25 % de personnes aux revenus salariaux les plus faibles ont travaillé en moyenne 95 jours (en équivalent-temps plein) en 2009, contre 81 jours en 1995. Les inégalités de salaire horaire ont fluctué avec la conjoncture mais restent tendanciellement stables sur la période 1995-2009.

La faiblesse de certains revenus salariaux tient à des raisons diverses : entrée ou sortie en cours d'année du marché du travail (fin d'études, départ en retraite), cumul d'une activité salariée et d'une activité d'indépendant, perte d'emploi, etc. Pour 20 % des « salariés », c'est-à-dire des personnes ayant touché au moins un salaire dans l'année, les revenus salariaux sont « complétés » par d'autres revenus liés à une activité présente ou passée, comme des allocations chômage, des pensions de retraite ou des revenus d'indépendant. Les prendre en compte peut alors modifier considérablement la mesure du revenu individuel. Ainsi, une fois que l'on intègre leurs pensions de retraite, les salariés âgés de 55 ans ou plus ont en moyenne un revenu proche de celui des salariés âgés de 45 à 54 ans. Dans l'ensemble, ces autres revenus « complètent » davantage les faibles revenus salariaux que les plus élevés, sans pour autant modifier la hiérarchie globale ; parmi les faibles revenus « complétés », les femmes, les jeunes ou les employés demeurent surreprésentés.

En 2009, en France métropolitaine, 24,4 millions de personnes ont occupé un emploi salarié (hors salariés des particuliers-employeurs) à un moment ou à un autre de l'année, d'après les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie de la fonction publique d'État (*encadré 1*). Certaines personnes ayant occupé plusieurs emplois

Repères

En 2009,

- Un salarié à temps plein au Smic a perçu en moyenne 1 044 euros net par mois.
 - Une salariée du secteur privé ou semi-public gagne en moyenne un cinquième de moins que son homologue masculin.
 - Les écarts salariaux entre les trois fonctions publiques s'expliquent en grande partie par des répartitions entre catégories socioprofessionnelles très différentes.
- } voir fiche 4.1
voir fiche 4.2

* Bertrand Marc, Nathalie Missègue, Laurence Rioux, Insee.

salariés successivement ou en même temps, cela représente au total sur l'année 25,7 millions d'emplois différents. Certains de ces emplois n'ont duré qu'une partie de l'année, d'autres sont à temps partiel. Ramenés à des emplois à temps plein toute l'année, ces 25,7 millions d'emplois en représentent 19,1 millions en équivalent-temps plein (EQTP).

Encadré 1

La mesure du revenu salarial selon les sources : enquête et source administrative

Habituellement, les études publiées par l'Insee sur les salaires s'appuient sur deux sources administratives, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie des agents de l'État, dont les caractéristiques, de champ notamment, diffèrent de celles des enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS).

Les déclarations annuelles de données sociales

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est un formulaire administratif que doivent remplir chaque année tous les employeurs (sauf les particuliers), y compris les entreprises du secteur public et les administrations publiques, à destination des administrations sociales et fiscales. Les employeurs communiquent *via* ces déclarations la masse des traitements qui sont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant le montant des rémunérations salariales perçues. Le champ des DADS exploitées par l'Insee recouvre l'essentiel des secteurs privé et semi-public. Sont éliminés du champ : les agents des organismes de l'État, titulaires ou non, les activités extraterritoriales et les établissements implantés à l'étranger employant des salariés qui relèvent de la Sécurité sociale française mais exercent leur activité hors de France. Par ailleurs, les services domestiques ne sont pas couverts par la source DADS dans le cas où l'employeur serait un particulier.

Les fichiers de paie de la fonction publique d'État

Les fichiers de paie de la fonction publique d'État constituent la source de référence sur les rémunérations des agents de l'État, titulaires ou non, sans aucune restriction sur les services dans lesquels ils exercent leur activité (civils ou militaires, contrats aidés, salariés des établissements publics, etc.).

Les enquêtes Revenus fiscaux et Revenus fiscaux et sociaux

Les enquêtes Revenus fiscaux (ERF) s'appuient sur un échantillon représentatif des ménages dits « ordinaires » (hors logements en collectivité) en France métropolitaine, issu de l'enquête Emploi en continu depuis 2002, et sur leurs déclarations fiscales. Ces dernières comprennent en particulier les « salaires et traitements » perçus par les salariés au cours de l'année. Une nouvelle série d'enquêtes, appelées enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), démarre à partir des revenus 2005. Outre le fait qu'elle intègre des améliorations méthodologiques (portant sur les prestations sociales et les revenus de produits financiers), les montants de revenus, notamment les salaires, sont désormais pré-remplis dans la déclaration fiscale. Ces données sont transmises chaque année par les tiers déclarants : entreprises, organismes sociaux et caisses de retraite. Cette nouveauté permet d'assurer depuis cette date une meilleure comparabilité entre les données d'enquête et celles émanant des sources administratives puisque leur origine est la même.

Mesurer un revenu salarial comparable entre source administrative et enquête

Le rapprochement des DADS et des fichiers de paie de la fonction publique d'État permet d'affecter à chaque salarié, *via* son identifiant, l'ensemble des salaires qu'il a effectivement perçus au cours de l'année, même s'il a cumulé un emploi dans la fonction publique et un autre dans le privé. La source résultant ainsi de l'appariement des DADS et des fichiers de paie des agents de l'État sera dénommée ici « source administrative » par commodité. Les enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) indiquent également le montant des salaires perçus

Encadré 1 (suite)

(et déclarés à l'administration fiscale) par chaque salarié au cours de l'année, qu'il ait ou non cumulé plusieurs emplois.

La confrontation de ces sources, qui fournissent deux approches du revenu salarial, suppose une mise en cohérence préalable de ce qui est mesuré. Dans les deux sources, les revenus salariaux sont annuels. Les salaires dans la source administrative sont nets de toutes cotisations y compris CSG et CRDS et sont par conséquent comparables. Les salaires issus directement des ERFS diffèrent par l'intégration de la CSG non

déductible et de la CRDS*, mais ces cotisations sont retirées ici pour comparer les sources. De plus, ce rapprochement est mené en conservant dans les ERFS tous les personnes percevant un revenu salarial positif (définition large des salariés**) pour s'approcher au mieux du champ de la source administrative.

Le lecteur intéressé pourra trouver une comparaison des deux sources dans l'annexe de l'article intitulé « La disparité des temps annuels de travail amplifie les inégalités salariales » dans l'édition 2010 de France, portrait social.

* Le « revenu déclaré » de l'enquête est celui qui figure sur la déclaration de revenus remise par les contribuables à l'administration fiscale et inclut donc les cotisations sociales imposées à l'impôt sur le revenu (la CSG non déductible et la CRDS qui est toujours imposable).

** On garde ici les personnes qui ont déclaré un autre statut « principal » (étudiant, non-salariés notamment).

Le revenu salarial est la somme de tous les salaires, nets de toutes cotisations sociales, perçus par une personne au cours d'une année donnée, dans des entreprises différentes du secteur privé ou dans le secteur public (encadré 2). Le revenu salarial permet d'avoir une vision plus large des disparités salariales que le seul salaire horaire offert par le ou les employeurs au cours de l'année, puisqu'il dépend non seulement de ce dernier, mais aussi de la durée de chaque période d'emploi et de la quotité de travail. Le revenu salarial perçu dans l'année par un salarié peut se décomposer comme le produit d'un salaire horaire moyen sur l'année et d'un volume d'emploi, correspondant au nombre d'heures rémunérées sur l'année (encadré 3). Pour tenir compte à la fois de la durée des contrats de travail (qui permet d'intégrer les CDD) et de la quotité (qui permet d'intégrer les salariés à temps partiel) dans les disparités de revenu salarial, on exprime ce volume d'emploi comme la durée en jours équivalents-temps plein (EQTP) pendant laquelle un salarié a un contrat de travail sur une année. Un salarié à temps complet a une durée d'emploi de 360 jours EQTP s'il est en emploi toute l'année, et de 180 jours EQTP s'il est en emploi la moitié de l'année. Un salarié à mi-temps a une durée d'emploi de 180 jours EQTP s'il est en emploi toute l'année, et de 90 jours EQTP s'il est en emploi la moitié de l'année. La durée d'emploi en jours EQTP ne doit pas être confondue avec le nombre d'heures effectivement travaillées, pour lequel les sources utilisées ne donnent pas d'information.

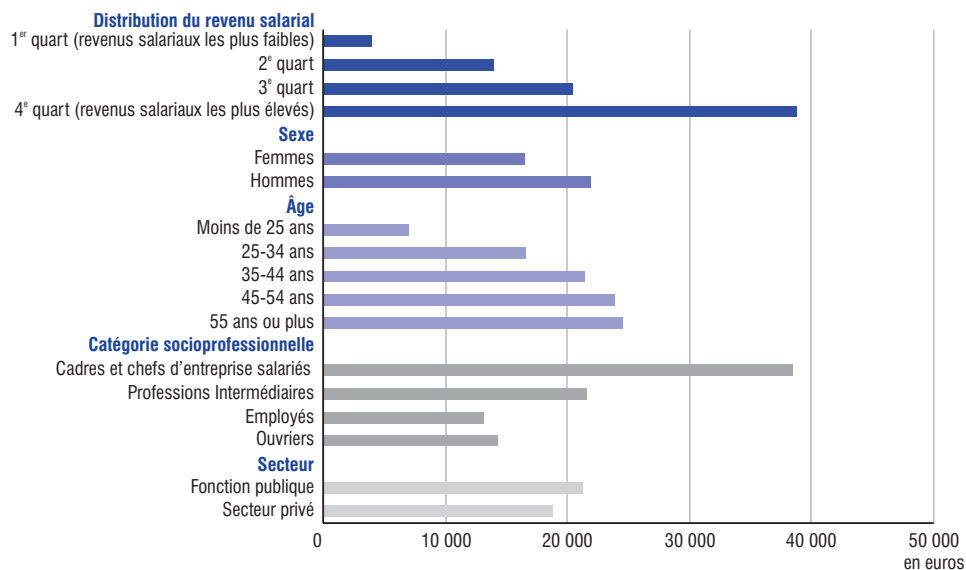
Les 25 % de salariés les mieux payés sur l'année 2009 ont perçu en moyenne un revenu salarial 10 fois supérieur aux 25 % de salariés les moins payés sur l'année

En 2009, le revenu salarial moyen sur l'ensemble de la population salariée¹ des secteurs privé et public s'établit à 19 284 euros, mais les situations sont hétérogènes. Au cours de l'année 2009, un quart des salariés ont perçu moins de 9 414 euros de revenu salarial net (1^{er} quartile Q1, soit 0,75 Smic dans l'année) : soit ils ont un emploi stable mais avec un faible nombre d'heures de travail par jour (temps partiel) ; soit ils n'ont été en emploi qu'une partie de l'année, parce qu'ils alternent périodes d'emploi et périodes de chômage, ou bien parce qu'ils sont entrés sur le marché du travail en cours d'année (cas des étudiants) ou sortis du marché du travail en cours d'année (cas des retraités). Un 2^e quart des salariés ont perçu un

1. Dans l'ensemble de l'article, les « salariés » s'entendent comme les personnes ayant perçu un salaire au moins un jour dans l'année.

revenu salarial compris entre 9 414 euros et 17 305 euros (la médiane). Un 3^e quart des salariés ont perçu un revenu salarial compris entre cette médiane et 24 299 euros (3^e quartile Q3). Enfin, un dernier quart des salariés ont perçu un revenu salarial supérieur à ce 3^e quartile. Le revenu salarial moyen des 25 % de salariés les mieux payés (38 749 euros) est 10 fois supérieur au revenu salarial moyen des 25 % de salariés les moins payés (3 891 euros, *figure 1*).

1. Revenu salarial moyen en 2009



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : le quart des personnes aux revenus salariaux les plus faibles perçoit en moyenne un peu moins de 4 000 euros par an, contre près de 39 000 euros en moyenne pour le quart des personnes aux revenus salariaux les plus élevés.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

En 2009, les disparités de revenu salarial s'expliquent pour 84 % par des disparités de durée d'emploi et pour 16 % par des disparités de salaire horaire

En décomposant le revenu salarial en un salaire horaire et une durée d'emploi, il apparaît qu'en 2009, les disparités de revenu salarial sur l'ensemble de la population, mesurées en termes de variance, s'expliquent pour 16 % par des disparités de salaire horaire et pour 84 % par des disparités de durée d'emploi dans l'année. Entre les salariés du 1^{er} quart (les 25 % de revenus salariaux les plus faibles) et ceux du 2^e quart, les différences de durée d'emploi expliquent presque l'intégralité des écarts de revenu salarial moyen. Ils perçoivent en moyenne un salaire horaire très proche (respectivement 1,17 et 1,27 fois le Smic)², mais les seconds ont une durée d'emploi trois fois supérieure aux premiers (318 jours EQTP en moyenne sur l'année contre 95). À l'inverse, les différences de revenu salarial entre les salariés des 3^e et 4^e quarts proviennent pour la majeure partie de différences de salaire horaire. Les salariés du 4^e quart perçoivent en moyenne un salaire horaire près de deux fois plus élevé que ceux du 3^e quart : 3,15 fois le Smic contre 1,68³.

2. Plus précisément, les salariés du 1^{er} quart perçoivent un salaire horaire net de 8,08 euros contre 8,75 euros pour ceux du 2^e quart.

3. De manière équivalente, les salariés du 3^e quart perçoivent un salaire horaire net de 11,54 euros contre 21,68 euros pour ceux du 4^e quart.

Les caractéristiques des personnes sont différentes selon leur position dans l'échelle des revenus salariaux. Ainsi les salariés des 1^{er} et 2^e quarts sont majoritairement des femmes (environ 55 %), et pour 80 % des ouvriers et des employés. Les salariés du 1^{er} quart sont de plus particulièrement jeunes, 60 % d'entre eux ayant moins de 35 ans. Dans le 3^e quart, les salariés sont plus souvent employés (34 %), ouvriers (32 %), ou professions intermédiaires (27 %) ; les hommes sont majoritaires (55 %). Enfin, dans le 4^e quart, les salariés sont nettement plus souvent des cadres (49 %) et des professions intermédiaires (31 %). Ils sont plus âgés que la moyenne (53 % ont 45 ans ou plus) et la proportion d'hommes atteint 64 %.

Le revenu salarial moyen augmente de 0,77 % en moyenne par an entre 1995 et 2009

D'un point de vue global sur l'ensemble de la population salariée, le revenu salarial moyen augmente légèrement, en euros constants (c'est-à-dire corrigé de l'évolution des prix), de 1995 à 2009 : il progresse de 17 317 euros à 19 284 euros, soit une croissance de + 0,77 % en moyenne par an. Cette hausse résulte en premier lieu d'une légère augmentation du salaire journalier en EQTP⁴ (+ 0,54 % en moyenne annuelle en euros constants), mais aussi d'un allongement de la durée d'emploi en jours EQTP dans l'année (+ 0,23 % en moyenne annuelle, soit au total + 8,5 jours EQTP⁵). De la fin des années 1970 au milieu des années 1990, le revenu salarial dans le secteur privé et semi-public avait reculé à un rythme de - 0,27 % par an en euros constants. Le retournement du milieu des années 1990 est pour une bonne part explicable par la fin de la hausse de la part des cotisations sociales employé dans le salaire brut. De la fin des années 1970 au milieu des années 1990, le taux de cotisations sociales employé avait plus que doublé.

En 2008, les débuts de la crise se traduisent par une stabilisation du revenu salarial, mais l'aggravation de la conjoncture début 2009 n'empêche pas une hausse du revenu salarial en 2009. Plusieurs éléments expliquent ce phénomène. D'une part, le pic d'inflation observé au 1^{er} semestre 2008, qui a pesé sur la progression des salaires réels en 2008, a été répercuté partiellement et avec retard sur les salaires, précisément au moment où l'inflation devenait particulièrement faible (+ 0,1 % en moyenne sur 2009). D'autre part, il faut souligner que les évolutions du revenu salarial peuvent être complexes à interpréter d'une année sur l'autre⁶, particulièrement en période de retournement conjoncturel. En effet, elles dépendent non seulement de l'évolution du salaire horaire moyen, mais aussi de l'évolution du volume de travail, c'est-à-dire de la composition de la force de travail (par exemple, un salarié qui aurait perdu son emploi au cours de l'année 2008 et qui n'aurait pas retrouvé d'emploi en 2009 pèsera sur le revenu salarial moyen en 2008 car il aura perçu un faible revenu salarial, mais cet effet à la baisse disparaîtra sur le revenu salarial moyen de 2009, puisque cette personne n'y sera plus considérée comme salariée). En moyenne, le revenu salarial peut ainsi évoluer de manière contre-intuitive *a priori* avec la conjoncture : une hausse (respectivement une baisse) du revenu salarial moyen ne veut pas forcément dire qu'individuellement, les salariés voient leur revenu salarial augmenter (baisser).

4. Le salaire journalier en EQTP est le revenu qu'un salarié retire d'une journée en EQTP pendant laquelle il a un contrat de travail. Il est passé de 64,00 euros en moyenne en 1995 à 69,06 euros en 2009 en euros constants. Compte tenu du passage aux 35 heures sur la période, le salaire horaire net moyen a augmenté plus fortement dans le même temps (de 11,36 euros à 13,66 euros en euros constants, soit + 1,3 % en moyenne annuelle).

5. L'évolution de la durée d'emploi en EQTP ne doit pas être interprétée comme celle du nombre d'heures effectivement travaillées : le nombre d'heures correspondant à un temps plein a baissé sur la période avec le passage aux 35 heures.

6. Voir encadré 2, p 60 de l'édition 2010 de « France, portrait social ».

Revenu salarial : définition

Le revenu salarial correspond à la somme de tous les salaires perçus par une personne au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales (au sens large, donc nets de contribution sociale généralisée -CSG- et contribution au remboursement de la dette sociale -CRDS). Il est calculé à partir des déclarations annuelles de données sociales et des fichiers de paie de la fonction publique d'État. Les salariés des particuliers-employeurs sont donc exclus. Par définition, le revenu salarial n'intègre pas les revenus des activités non salariées, dont un salarié peut éventuellement bénéficier (par exemple le cas d'un médecin exerçant à la fois comme salarié à l'hôpital et dans un cabinet privé), ni les revenus de transfert, même ceux déterminés par l'activité (comme la prime pour l'emploi) ou assurantiels (comme les allocations chômage).

Le revenu salarial moyen correspond au rapport entre cette masse salariale nette et l'effectif salarié total sur la période. Les évolutions du revenu salarial moyen ne peuvent pas être directement comparées à celles du salaire moyen par tête (SMPT) produit par la comptabilité nationale, du fait de différences de définition, de source, de méthodologie et de champ couvert. En effet, le SMPT est la masse salariale brute rapportée à l'effectif moyen observé durant la période considérée. Dans la version définitive des comptes nationaux, l'estimation de la masse salariale s'appuie pour l'essentiel sur le Système d'information des entreprises (SIE) pour s'assurer de la cohérence entre valeur ajoutée et salaires. C'est à partir de la rubrique

Frais de personnel (prise dans le SIE), une fois déduites les cotisations patronales provenant du compte des organismes de Sécurité sociale, que les comptables nationaux estiment la masse salariale brute.

Les principales différences entre le revenu salarial moyen et le SMPT sont les suivantes :

- Le dénominateur utilisé pour le SMPT est l'effectif moyen sur la période considérée, alors que pour le revenu salarial il s'agit de l'effectif salarié total sur la période, c'est-à-dire l'ensemble des personnes ayant travaillé, ne serait-ce qu'une heure. Ces deux concepts d'effectifs n'évoluent pas forcément au même rythme, en particulier quand la part des contrats courts augmente.

- Le revenu salarial est calculé à partir du salaire net alors que le SMPT est un indicateur de salaire brut. Or le taux de cotisations sociales employé a doublé entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1990 avant de se stabiliser depuis : les évolutions du salaire net et du salaire brut sont donc différentes.

- L'épargne salariale (la participation et l'intéressement) est incluse dans la masse salariale dans les comptes nationaux alors qu'elle ne l'est pas dans le salaire net des DADS.

Dans les enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), sources de référence sur les revenus et les niveaux de vie, le revenu salarial peut de même être calculé comme la somme des salaires nets perçus par une personne au cours d'une année donnée. Ces salaires correspondent à ceux déclarés à l'administration fiscale dans le cadre de la déclaration annuelle des revenus.

Entre 1995 et 2009, les inégalités de revenu salarial ont globalement baissé...

Sur la période 1995-2009, les disparités de revenu salarial ont légèrement baissé sous l'effet d'une évolution plus dynamique dans le 1^{er} quart (les 25 % de revenus salariaux les plus faibles) que dans les suivants. Le revenu salarial moyen dans le 1^{er} quart a ainsi augmenté à un rythme annuel de 2,0 % contre 1,1 % dans le 2^e quart ; les revenus salariaux moyens des 3^e et 4^e quarts progressaient plus lentement (+ 0,6 %). La médiane évoluait elle, à un rythme très comparable à la moyenne (+ 0,8 %). Ainsi, le rapport entre le revenu salarial moyen des 25 % de salariés les mieux payés et celui des 25 % de salariés les moins payés a diminué, passant de 12 à 10, alors qu'il avait très légèrement augmenté de la fin des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990 [Insee, 2007]⁷.

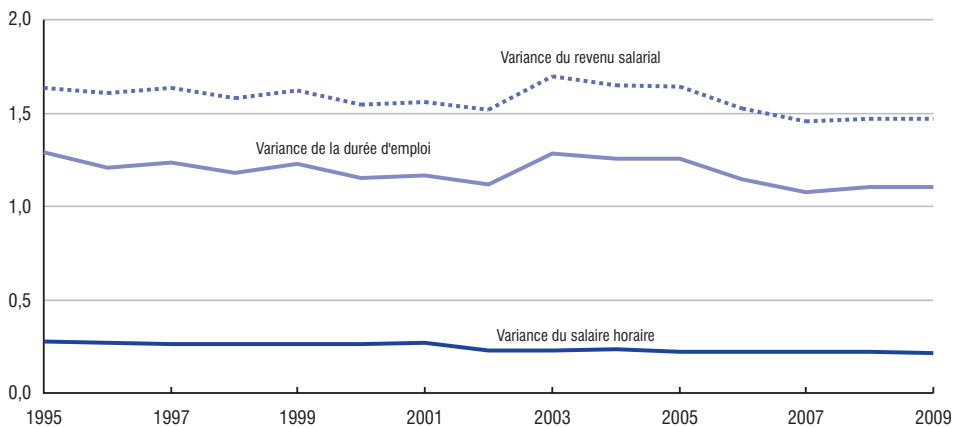
7. Il faut s'intéresser au dernier centile pour voir apparaître une hausse des disparités de revenu salarial sur la période récente (encadré 4).

Sur la période 1995-2009, les disparités de salaire horaire restent quasi stables en termes de variance. Les salaires horaires moyens dans les deux premiers quarts progressent très légèrement plus vite que ceux dans les deux derniers quarts. Mais cela ne suffit pas à modifier significativement le rapport entre le salaire horaire moyen des 25 % de salariés les mieux payés à l'heure et celui des 25 % les moins payés, qui reste stable autour de 2,7. Ce rapport évolue en lien avec la conjoncture économique, orienté à la hausse dans les périodes d'accélération de la croissance et à la baisse dans les périodes de ralentissement : la part variable du salaire, qui dépend fortement de la conjoncture, est plus élevée pour les personnes dans le haut de l'échelle des salaires.

... car les durées annuelles d'emploi sont moins hétérogènes

La baisse des inégalités de revenu salarial entre 1995 et 2009 s'explique par une diminution de 14 % des disparités de durée d'emploi en EQTP (figure 2). Si la durée d'emploi dans l'année augmente dans tous les quartiles, cet effet est beaucoup plus sensible dans les deux premiers. La durée d'emploi en EQTP augmente ainsi de 1,15 % en rythme annuel (soit + 14 jours EQTP au total sur la période) pour les salariés du 1^{er} quart. D'une part, leur nombre d'employeurs moyen dans l'année tend à augmenter sur l'ensemble de la période, au-delà de la forte sensibilité pro-cyclique de cette variable à la conjoncture économique. D'autre part, la durée moyenne de contrat par employeur a progressé de 5 jours EQTP. Pour les salariés du 2^e quart, la durée d'emploi dans l'année augmente de 0,32 % en rythme annuel (soit + 14 jours EQTP au total). Pour les salariés des 3^e et 4^e quarts, la hausse est limitée à 0,07 % par an (soit + 3,5 jours EQTP).

2. Évolution de la variance du revenu salarial et de ses composantes entre 1995 et 2009



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : les disparités de revenu salarial sur l'ensemble de la population, mesurées en termes de variance, s'expliquent essentiellement par des disparités de durée d'emploi dans l'année. Sur la période 1995-2009, les disparités de revenu salarial ont légèrement baissé.

Note : voir Avertissement dans l'encadré 3 pour les années 2003-2005.

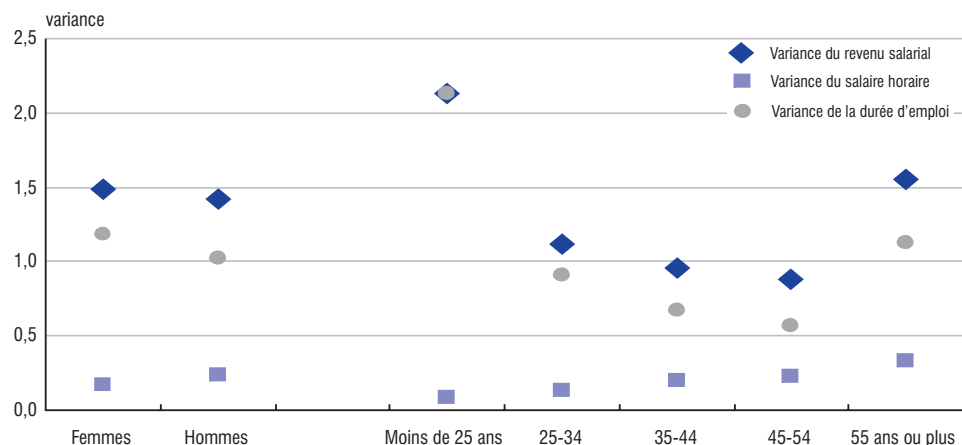
Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

Les salariés « non à temps complet » (c'est-à-dire à temps partiel ou qui ont travaillé une partie de l'année seulement), qui se situent surtout dans les deux premiers quarts de la distribution du revenu salarial, connaissent logiquement une forte augmentation de leur durée d'emploi en EQTP : + 0,9 % en rythme annuel (soit + 20 jours EQTP au total). Cette évolution

à la hausse se produit pour l'essentiel de 1995 à 2002 ; après cette date, la durée d'emploi en EQTP reste globalement stable, une fois pris en compte les effets de la conjoncture économique. Au sein des salariés « non à temps complet », la situation des temps partiels et celle des temps complets en emploi une partie de l'année seulement diffèrent. Pour les salariés à temps partiel, l'augmentation de la durée d'emploi en EQTP s'explique par une hausse sensible de la quotité de travail de 1995 à 2002 (+ 22 %) dont un peu moins de la moitié est imputable au passage à la semaine de 35 heures⁸. Depuis 2002, la quotité de travail des salariés à temps partiel est globalement stable. Pour les salariés à temps complet qui ont travaillé une partie de l'année seulement, c'est le nombre de jours pendant lesquels ils ont un contrat de travail qui augmente sensiblement de 1995 à 2002 et se stabilise depuis (soit + 11,5 jours au total).

Enfin, des effets de « composition » interviennent. La part des salariés « non à temps complet » a poursuivi pendant la deuxième moitié des années 1990 la hausse initiée au milieu des années 1980⁹. Cependant, l'année 2000 marque un tournant et, depuis, la part de salariés « non à temps complet » connaît une légère baisse. En effet, d'une part, les emplois temporaires marquent le pas et, d'autre part, la proportion de temps partiel se stabilise également [Insee, 2011]. Aussi, la durée d'emploi en jours EQTP continue à progresser de 2002 à 2009, en raison de la légère baisse de la part des salariés « non à temps complet » observée depuis 2000.

3. Décomposition de la variance du revenu salarial en 2009, par sexe et tranche d'âge



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : la variance du revenu salarial est un peu plus élevée pour les femmes que pour les hommes : les disparités de revenu salarial sont plus grandes parmi les femmes. Si les disparités de salaire horaire sont plus faibles parmi les femmes que parmi les hommes, l'inverse s'observe en ce qui concerne la durée d'emploi dans l'année.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

8. Les salariés à temps partiel dont le nombre d'heures prévues au contrat n'a pas changé lors du passage de l'entreprise à 35 heures connaissent en effet une hausse de leur quotité de travail par rapport aux salariés à temps complet, et par conséquent une hausse de leur durée d'emploi en EQTP.

9. Une augmentation de la part de salariés « non à temps complet » ne devrait d'ailleurs pas être interprétée directement comme un indicateur de la précarisation du marché du travail. En effet, d'une part, on ne peut distinguer ici le temps partiel choisi du temps partiel subi. D'autre part, l'augmentation de la part « non à temps complet » peut être due aussi bien à des changements de condition d'emploi des salariés (voulus ou non) qu'à une évolution de la composition des entrées et sorties du marché du travail, c'est-à-dire, par exemple, l'arrivée de personnes qui ne travaillaient pas et qui entrent sur le marché du travail en tant que salariées à temps partiel.

Les femmes ont un revenu salarial inférieur de 25 % en moyenne à celui des hommes, d'abord en raison d'un salaire horaire plus faible

En 2009, les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 25 % en moyenne à celui des hommes. Cette différence est d'abord imputable à un salaire horaire moyen inférieur de 18,6 %. À cela s'ajoute une durée d'emploi en EQTP dans l'année plus faible de 7,7 % en moyenne, du fait de l'importance du temps partiel féminin. Si les disparités de salaire horaire sont plus faibles parmi les femmes que parmi les hommes, c'est l'inverse en ce qui concerne la durée d'emploi dans l'année, du fait de l'importance du temps partiel féminin. Dans l'ensemble, les inégalités de revenu salarial sont plus fortes chez les femmes que chez les hommes (*figure 3*).

Entre 1995 et 2008, le revenu salarial a crû en moyenne au même rythme annuel pour les femmes et pour les hommes, de sorte que l'écart moyen entre les hommes et les femmes est resté stable autour de 27,5 %. La crise commencée mi-2008, puis son aggravation en 2009, ont ramené cet écart à 25 %. En effet, les hommes ont plus souffert de la crise en termes d'emplois car ils travaillent dans des secteurs plus exposés à la conjoncture économique (intérim, industrie, construction). Par ailleurs, la part variable du salaire, plus élevée pour les hommes que pour les femmes, a baissé pendant la crise, qu'il s'agisse des primes (inclues dans le salaire horaire) ou des heures supplémentaires (prises en compte dans le nombre d'heures rémunérées). Ce rattrapage conjoncturel se vérifie donc à la fois pour le salaire horaire (où l'écart homme/femme moyen est passé de 19,3 % à 18,6 %) et pour la durée en emploi (où l'écart homme/femme moyen est passé de 10,0 % à 7,7 %).

Depuis 1995, les disparités de revenu salarial ont globalement diminué parmi les femmes comme parmi les hommes, et dans une même proportion. Ce phénomène s'explique presque exclusivement par le repli des écarts de durée d'emploi.

Un salaire horaire plus bas et une durée d'emploi sur l'année plus faible pèsent sur le revenu salarial des plus jeunes

Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge. En 2009, les salariés de moins de 25 ans ont un revenu salarial moyen de 6 988 euros par an, les 25-34 ans de 16 653 euros, les 35-44 ans de 21 376 euros, les 45-54 ans de 23 975 euros, et les 55 ans ou plus de 24 500 euros.

Si les moins de 25 ans ont un revenu salarial plus faible en moyenne, c'est d'abord parce qu'ils ont une durée d'emploi moyenne dans l'année inférieure de 43,3 % à celle de l'ensemble de la population. De plus, la disparité des durées d'emploi annuelles est particulièrement élevée parmi les jeunes. Ces résultats sont amplifiés par des effets « entrée sur le marché du travail » (certains jeunes prennent un premier emploi en cours d'année, donc sont nécessairement à temps non complet sur l'année). Faute de pouvoir isoler ces effets dans la source utilisée, on ne peut pas savoir si les écarts de durée d'emploi, hors premières entrées sur le marché du travail, restent particulièrement élevés (il est en effet difficile de distinguer les « jobs étudiants » des emplois qui correspondent véritablement à une première entrée sur le marché du travail). Les jeunes salariés semblent aussi plus souvent à temps partiel, sans qu'on puisse savoir s'il s'agit d'une situation choisie (par des étudiants par exemple) ou imposée. Si le revenu salarial des jeunes est plus faible en moyenne, c'est aussi parce qu'ils ont un salaire horaire moyen inférieur de 36,0 % à celui de l'ensemble des salariés. Leurs salaires horaires sont aussi moins dispersés car davantage concentrés autour du Smic.

De manière générale, le nombre d'employeurs moyen en un an (il peut s'agir d'emplois simultanés ou bien de périodes d'emploi successives dans différentes entreprises) diminue avec l'âge. En 2009, le nombre d'employeurs moyen passe ainsi de 1,53 pour les moins de 25 ans à 1,15 pour les 55 ans ou plus. Les plus jeunes se caractérisent donc par une durée

d'emploi sur l'année plus faible et un plus grand nombre d'employeurs. Plus généralement, le nombre d'employeurs diminue quand le revenu salarial augmente. Ce sont donc les personnes avec de petits revenus salariaux qui ont le plus grand nombre d'employeurs.

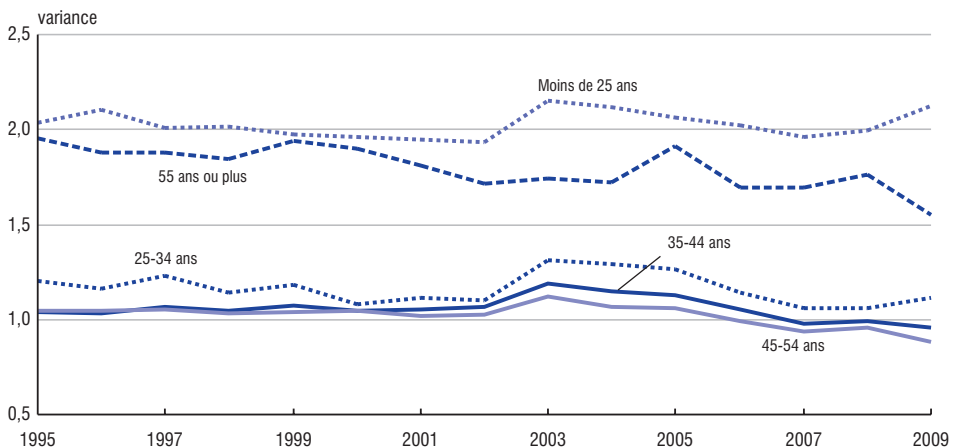
Le rôle de la dispersion des salaires horaires est croissant avec l'âge pour les 25-54 ans

Les jeunes et les seniors (salariés âgés de 55 ans ou plus) ont des revenus salariaux plus dispersés que les salariés d'âges intermédiaires : les inégalités de revenu salarial diminuent avec l'âge jusqu'à 55 ans, puis remontent au-delà. Parallèlement, la part de la dispersion du revenu salarial expliquée par la dispersion de salaire horaire tend à croître jusqu'à 55 ans, puis diminue au-delà. Ainsi, pour les salariés entre 25 et 34 ans, la variance du salaire horaire représente 13 % de la variance totale du revenu salarial en 2009, contre 4 % pour les plus jeunes. Cette part monte à 22 % pour les 35-44 ans et à 29 % chez les 45-54 ans. Pour les seniors, la part de la variance du salaire horaire dans la variance totale redescend à 23 %. En effet, si les disparités de salaire horaire sont plus fortes que pour les classes d'âge intermédiaires, les disparités de durée d'emploi sont encore plus élevées pour les seniors en raison de l'effet « sortie du marché du travail » (départs en retraite).

Entre 1995 et 2009, le revenu salarial moyen a augmenté plus vite pour les moins de 25 ans, et moins vite pour les 45-54 ans, que pour les autres tranches d'âge.

Depuis 1995, le revenu salarial moyen des moins de 25 ans a augmenté plus vite en rythme annuel que celui de l'ensemble des salariés : + 2,3 % par an en euros constants contre + 0,8 %. Il est ainsi passé de 29 % du revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés en 1995 à 36 % en 2009. Cette hausse chez les moins de 25 ans se vérifie à la fois en termes de salaire journalier en EQTP en euros constants (+ 1,0 % en rythme annuel) et de durée d'emploi en jours EQTP (+ 1,3 % en rythme annuel, soit + 27 jours EQTP au total). Les salaires horaires des jeunes étant concentrés autour du Smic, les fortes augmentations de ce dernier

4. Évolution de la variance du revenu salarial entre 1995 et 2009, par tranche d'âge



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Note : voir Avertissement dans l'encadré 3 pour les années 2003-2005.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

entre juillet 2003 et juillet 2005 (loi « Fillon ») ont eu un impact plus fort pour les moins de 25 ans que pour les autres classes d'âge. D'autre part, la part des salariés à temps complet en emploi toute l'année tend à progresser chez les moins de 25 ans depuis 2000.

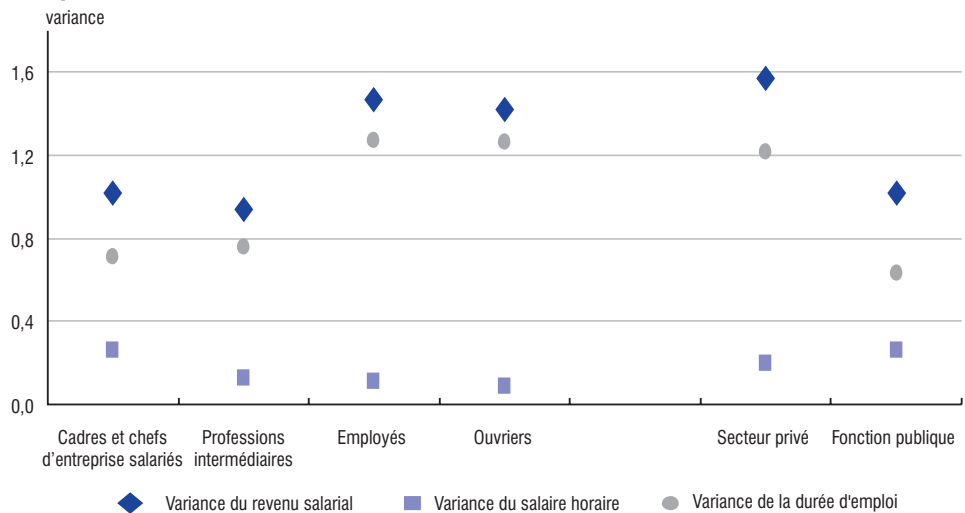
Les 25-34 ans, les 35-44 ans et les seniors ont vu leur revenu salarial moyen croître environ au même rythme que l'ensemble des salariés. Pour les 25-44 ans, c'est surtout la hausse du salaire journalier en EQTP qui explique la progression du revenu salarial, pour les seniors, en revanche, le salaire journalier en EQTP et la durée d'emploi ont augmenté tous les deux (+ 0,4 % par an chacun). Enfin, le revenu salarial des 45-54 ans a très peu augmenté entre 1995 et 2009 : + 0,2 % par an en euros constants.

Pour les tranches d'âge intermédiaires (25-54 ans) et les seniors, les inégalités de revenu salarial ont diminué depuis 1995 (figure 4), grâce à la baisse des disparités de salaire horaire mais surtout de durée d'emploi. S'agissant des salariés les plus jeunes en revanche, les inégalités n'ont pas diminué depuis 1995. Elles tendent même à augmenter depuis 2007, sous l'effet des hausses conjointes des inégalités de salaire horaire et de durée d'emploi.

Les inégalités de revenu salarial diminuent plus parmi les cadres ou les professions intermédiaires que parmi les ouvriers et les employés

En 2009, les employés ont en moyenne perçu un revenu salarial de 13 064 euros, soit un peu moins que les ouvriers avec 14 325 euros. Par rapport aux employés, les ouvriers bénéficient à la fois d'un salaire horaire plus élevé (de 3,6 %) et d'une durée d'emploi plus longue (de 5,9 %). Le revenu salarial moyen des professions intermédiaires s'élève quant à lui à 21 516 euros. Enfin les « cadres, dirigeants de société salariés et professions intellectuelles » ont perçu en moyenne 38 553 euros. Entre 1995 et 2009, le revenu salarial a globalement augmenté en euros constants pour toutes les catégories socioprofessionnelles. C'est chez les ouvriers que cette hausse est la

5. Décomposition de la variance du revenu salarial en 2009, par catégorie socioprofessionnelle et par secteur



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : les disparités de revenu salarial en termes de variance sont plus marquées parmi les employés et parmi les ouvriers. Ces deux catégories socio-professionnelles sont très hétérogènes, tout particulièrement en matière de durée d'emploi dans l'année. Chez les cadres, les disparités de revenu salarial sont nettement plus faibles, mais les écarts en termes de salaire horaire sont élevés en niveau.

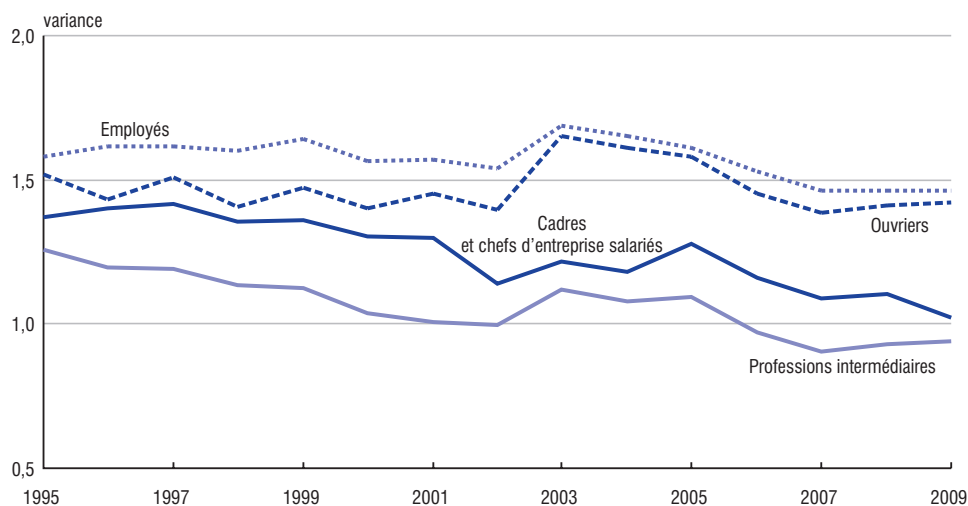
Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

plus élevée (+ 1,1 % en rythme annuel). En revanche, elle est plus limitée pour les professions intermédiaires (+ 0,4 % par an) et les cadres (+ 0,5 % par an). Elle était plus sensible pour les cadres jusqu'en 2008 mais, suite à la crise, leur revenu salarial moyen a baissé de 1,5 % en 2009, en lien avec la baisse de la part variable du salaire. Enfin, la hausse du revenu salarial moyen des employés est légèrement inférieure à la moyenne (+ 0,6 % par an).

Les disparités de revenu salarial sont plus marquées parmi les employés et parmi les ouvriers (pratiquement au même niveau dans les deux catégories, *figure 5*). Ces deux catégories socioprofessionnelles sont très hétérogènes, tout particulièrement en matière de durée d'emploi dans l'année, mais aussi en termes de métiers ou de secteurs d'activité. Chez les cadres, les disparités de revenu salarial sont nettement plus faibles, mais les écarts en termes de salaire horaire sont élevés en niveau.

Pour les cadres, les inégalités de revenu salarial ont sensiblement diminué sur la période 1995-2009, passant d'un niveau équivalent à celui des ouvriers en 1995 à un niveau plus proche des professions intermédiaires en 2009 (*figure 6*). Cette baisse provient d'une diminution des disparités de durée d'emploi¹⁰. En revanche, les inégalités de salaire horaire chez les cadres stagnent globalement depuis 1995. Pour les professions intermédiaires, on observe les mêmes évolutions que pour les cadres, même si les disparités de salaire horaire sont moins élevées que chez ces derniers. La tendance est différente pour les employés et les ouvriers pour qui les disparités n'ont que peu diminué depuis 1995.

6. Évolution de la variance du revenu salarial entre 1995 et 2009, par catégorie socioprofessionnelle



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Note : voir Avertissement dans l'encadré 3 pour les années 2003-2005.

Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

10. Pour la durée d'emploi des cadres, on observe les mêmes évolutions que pour l'ensemble des salariés mais amplifiées : forte hausse du nombre de jours en emploi pour les temps complets qui travaillent une partie de l'année seulement ; augmentation sensible de la quotité de travail pour les temps partiels.

Le revenu salarial a augmenté plus vite dans le privé que dans le public sur la période 1995-2009

En 2009, les salariés du secteur privé et semi-public ont touché en moyenne 18 758 euros de revenu salarial, contre 21 236 euros dans la fonction publique. L'écart de revenu salarial entre public et privé s'explique par une durée d'emploi sur l'année supérieure de 13 % dans la fonction publique du fait de la plus grande stabilité des emplois. En 2009, il n'existe cependant plus de différence de salaire horaire entre public et privé. Dans l'ensemble, les inégalités de revenu salarial sont moins élevées (de 35 %) dans le public que dans le privé. Même si les disparités de salaire horaire mesurées en termes de variance sont supérieures de 32 % dans la fonction publique, les disparités de durée d'emploi y sont inférieures de 48 %.

Sur la période 1995-2009, le revenu salarial a augmenté plus rapidement dans le secteur privé que dans le secteur public, avec un taux de croissance de + 0,9 % par an en moyenne contre + 0,4 %. La durée d'emploi a progressé au même rythme annuel (+ 0,2 %) dans les deux secteurs. Le salaire journalier en EQTP, quant à lui, a évolué plus fortement à la hausse dans le privé (+ 0,6 %) que dans le public (+ 0,3 %). Cela explique que l'écart de salaire journalier en EQTP de 5 % observé en 1995 au bénéfice de la fonction publique ait progressivement disparu. Cette faible hausse du salaire journalier en EQTP dans la fonction publique est en partie imputable à des effets de composition. En effet, sur la période 1995-2009, la croissance de l'emploi public a été dynamique dans la fonction publique territoriale (FPT) et, dans une moindre mesure, dans le secteur hospitalier public (SHP), alors qu'elle a été proche de zéro dans la fonction publique d'État (FPE). Or ces trois fonctions publiques sont caractérisées par des répartitions très différentes en termes de catégories socioprofessionnelles : les trois quarts des salariés de la FPT et la moitié de ceux du SHP sont employés ou ouvriers, alors que 64 % de ceux de la FPE sont cadres.

Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial ont globalement diminué dans le privé comme dans la fonction publique, essentiellement du fait de la moindre disparité des durées d'emploi.

20 % des salariés ont d'autres sources de revenus que leur revenu salarial en 2009

Le revenu salarial permet de mesurer l'ensemble des revenus que les personnes tirent de leur activité salariée au cours d'une année mais il ne permet pas d'évaluer les autres sources de revenus que ces salariés peuvent avoir par ailleurs. Ceci est d'autant plus vrai que l'on définit ici les salariés de manière « extensive » comme les personnes qui ont un salaire, quel qu'en soit le montant, à un moment ou à un autre de l'année : ceux-ci ont pu connaître d'autres situations que le salariat, comme le chômage par exemple, dans l'année. D'après l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS, encadré 1), 20 % des salariés perçoivent à titre individuel un ou plusieurs autres types de revenus en plus de leur revenu salarial en 2009¹¹. Les allocations chômage et les pensions de retraite sont les deux principales sources de revenus individuels complémentaires les plus fréquemment perçues par les salariés : au cours de l'année 2009, 13 % des salariés ont touché des allocations chômage et 6 % des pensions de retraite (ils sont partis à la retraite dans l'année ou bien complètent leur pension par une activité salariée). Par ailleurs, 2,3 % ont perçu des revenus d'activité indépendante : soit ils ont changé de statut professionnel en cours d'année, soit ils cumulent activité salariée et activité indépendante (médecin exerçant à la fois en clinique et en libéral par exemple).

11. Ceci n'est pas seulement lié à la définition extensive des salariés adoptée ici. En effet, si l'on restreint le champ aux seuls salariés dont le revenu salarial est la principale source de revenu individuel : 13 % d'entre eux complètent leur revenu salarial par d'autres revenus individuels en 2009 [Insee, 2009].

Les salaires constituent la quasi-totalité de la masse des revenus individuels perçus par les salariés (92 %). Toutefois, il est intéressant dans une optique « inégalités » de prendre en compte les autres types de revenus individuels perçus. D'une part, c'est une des explications à l'existence de très bas revenus salariaux : les personnes ayant travaillé un faible nombre d'heures sur l'année sont plus susceptibles d'avoir connu une autre situation que celle de salarié, situation qui a pu leur apporter des revenus. D'autre part, il paraît pertinent, d'un point de vue individuel, de ne pas mettre sur le même plan deux personnes de revenu salarial équivalent si l'une des deux a perçu une allocation chômage, une pension de retraite, voire un revenu d'activité indépendante. Par exemple, percevoir des allocations chômage lorsque l'on est chômeur n'est pas neutre en termes de revenu. Les allocations perçues constituent un revenu de remplacement, versé par le système d'assurance et de protection sociale après la perte d'un emploi, en « contrepartie » du versement antérieur de cotisations sociales. Par ailleurs, on peut considérer que les personnes qui perçoivent des pensions de retraite « tirent vers le bas » la distribution des revenus salariaux, parce que les départs en retraite expliquent que le revenu salarial est incomplet sur l'année, ou parce qu'un montant faible de pension de retraite conduit à conserver une petite activité salariée. Ainsi, étudier l'apport des autres revenus perçus par les salariés complète l'analyse du seul revenu salarial et modifie l'échelle des revenus perçus. Ces modifications sont plus ou moins importantes selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou l'âge des salariés par exemple.

Le revenu des femmes augmente plus que celui des hommes quand on ajoute les allocations chômage aux revenus du travail

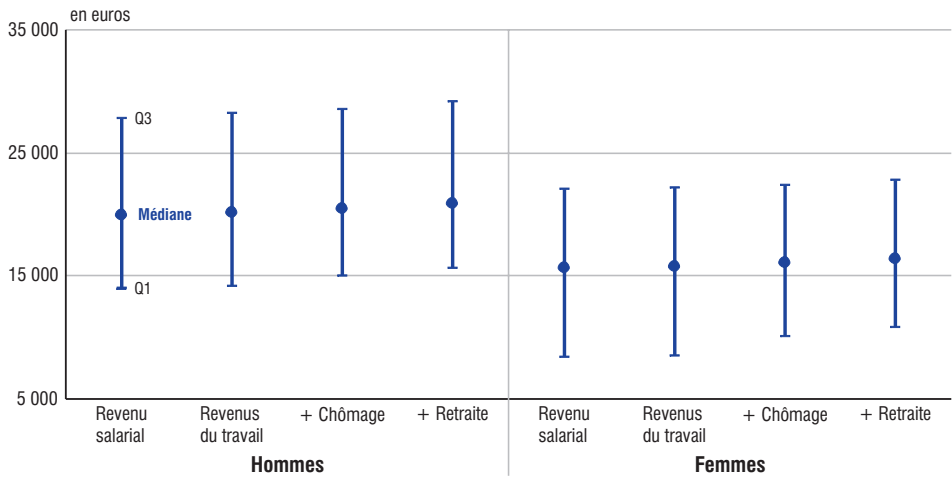
Les hommes comme les femmes sont relativement peu nombreux à percevoir un revenu d'activité indépendante en plus de leur revenu salarial. Individuellement, les revenus du travail (revenu salarial + revenu d'indépendant) de ces personnes en sont substantiellement accrus. Mais globalement, la prise en compte des revenus générés par une activité indépendante modifie peu l'échelle et la dispersion des revenus perçus par rapport au seul revenu salarial, pour les hommes comme pour les femmes (*figure 7*).

La prise en compte des allocations perçues au titre du chômage a un impact plus important. En lien avec le fait qu'elles sont plus exposées au chômage, les femmes salariées ont perçu plus fréquemment que leurs homologues masculins des allocations chômage à un moment ou un autre de l'année 2009 (14 % des femmes, contre 12 % des hommes). Par conséquent, intégrer ces allocations modifie plus la dispersion des revenus pour les femmes que pour les hommes. Ce sont les salariés aux revenus du travail les plus faibles qui ont plus fréquemment touché des allocations chômage¹². La prise en compte des indemnités chômage correspond à une augmentation du 1^{er} quartile de 18 % pour les femmes et de 6 % pour les hommes. Ainsi, la distribution des revenus intégrant les allocations chômage est plus resserrée que celle des revenus du travail dans le bas de la distribution, et ce plus particulièrement pour les femmes.

6 % des femmes comme des hommes ont par ailleurs touché une pension de retraite au cours de l'année 2009. Logiquement, si l'on compte les pensions de retraite perçues par ces salariés, leurs ressources personnelles sont très nettement supérieures. En moyenne, un salarié ayant touché une retraite dans l'année voit son revenu multiplié par 1,9 lorsque l'on passe de son revenu lié au travail (y compris allocations chômage) à son revenu individuel. Ce facteur multiplicatif proche de 2 s'explique par le fait que les départs à la retraite se répartissent sur toute l'année, donc interviennent en moyenne au bout de six mois. Dans le quart des salariés

12. Respectivement 34 % des femmes situées dans le 1^{er} quart de la distribution des revenus salariaux féminins et 37 % des hommes.

7. Distribution des revenus des salariés selon les revenus pris en compte et le sexe



Champ : France métropolitaine, personnes déclarant des salaires en 2009 et vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : ce graphique présente les distributions de chaque type de revenu. Un quart des salariés ont un revenu inférieur au 1^{er} quartile Q1, un quart des salariés ont un revenu supérieur au 3^e quartile Q3, la médiane partage la population en deux parties égales.

Sources : Insee ; DGFIP ; Cnaf ; Cnav ; CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2009.

aux revenus du travail et allocations chômage les plus faibles, ceux qui perçoivent des pensions de retraite disposent même d'un revenu individuel cinq fois plus élevé, en moyenne, que leur revenu lié au travail (y compris allocations chômage). Ceci s'explique principalement par un effet mécanique : classer les personnes par niveau de revenu lié au travail conduit à surreprésenter en bas de la distribution les salariés qui ont pris leur retraite plutôt en début d'année (donc qui ont touché un revenu salarial faible puisque perçu sur une durée très courte). Par ailleurs, il est aussi possible que les personnes situées dans le bas de la distribution salariale et proches de la retraite soient plus souvent que les autres, juste avant de la toucher, dans une situation précaire sur le marché du travail.

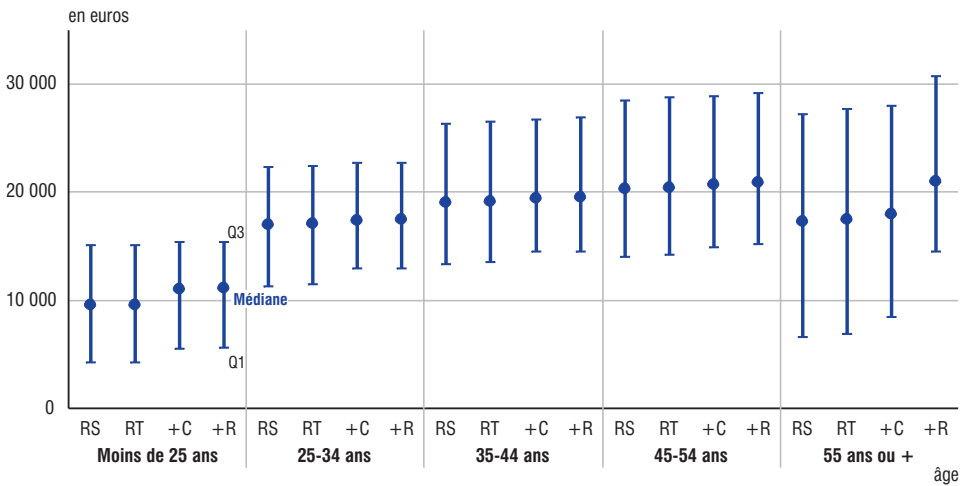
Le revenu moyen des salariés les plus jeunes augmente avec les allocations chômage, celui des plus âgés avec les pensions de retraite reçues

La prise en compte des revenus non salariaux a globalement un effet modéré sur le revenu moyen et sur la dispersion des revenus du travail des salariés âgés de moins de 45 ans. En revanche, l'activité non salariée concourt à augmenter plus fortement le revenu moyen des salariés les plus âgés, et ce notamment pour les actifs ayant les plus bas revenus salariaux (figure 8). Les salariés les plus âgés sont plus nombreux à cumuler leur activité salariée avec une activité indépendante, par exemple pour les cadres une activité de conseil.

En début de vie active, les jeunes sont plus touchés par le chômage¹³ et ils alternent plus souvent périodes d'emploi et de chômage. Ainsi, les salariés de moins de 35 ans ont plus fréquemment que les autres perçus des allocations chômage dans l'année, en particulier les plus jeunes d'entre eux (23 % des moins de 25 ans, contre 13 % de l'ensemble des salariés). Ces allocations permettent d'augmenter fortement les revenus du travail moyens des salariés

13. Voir fiche 3.1 et 3^e article de la *Vue d'ensemble* « Portrait de la population ».

8. Distribution des revenus des salariés selon les revenus pris en compte et l'âge



Champ : France métropolitaine, personnes déclarant des salaires en 2009 et vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : RS = revenu salarial, RT = revenus du travail, C = allocations chômage, R = pensions de retraite. Ce graphique présente les distributions de chaque type de revenu. Un quart des salariés ont un revenu inférieur au 1^{er} quartile Q1, un quart des salariés ont un revenu supérieur au 3^e quartile Q3, la médiane partage la population en deux parties égales.

Sources : Insee ; DGFiP ; Cnaf ; Cnav ; CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2009.

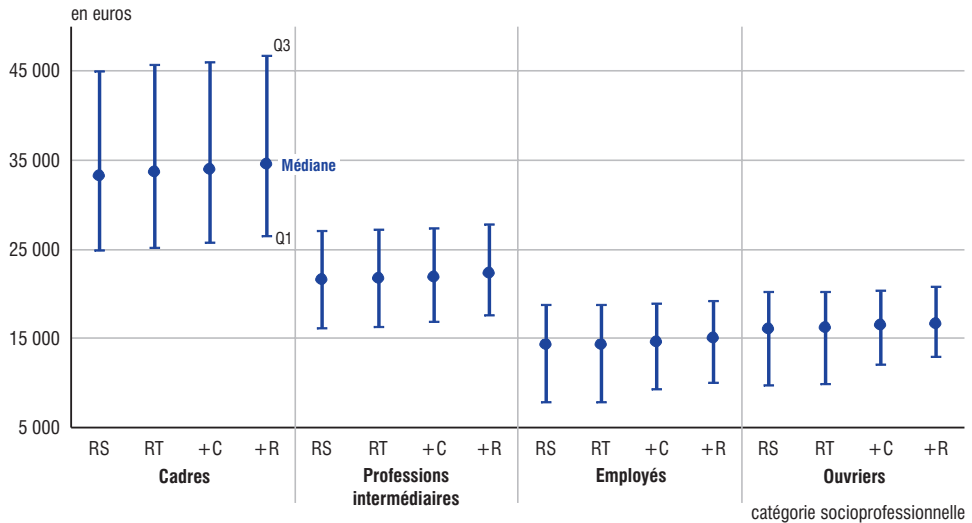
les plus jeunes, comparativement aux autres salariés. L'amélioration est particulièrement notable dans le bas de la distribution pour les salariés les plus jeunes et les plus âgés. Le revenu moyen des salariés de moins de 25 ans situés dans le bas de la distribution des revenus du travail est multiplié par 3,3 si on ajoute aux revenus du travail les allocations chômage pour ceux en ayant reçu. Il est multiplié par 3,9 pour les salariés de 55 ans ou plus situés dans le bas de l'échelle des revenus du travail. Pour l'ensemble des salariés de moins de 25 ans, le 1^{er} quartile de revenu augmente de 30 % après prise en compte des allocations chômage ; la médiane progresse de 16 %. Pour les salariés de 55 ans ou plus, le 1^{er} quartile augmente de 22 %.

La prise en compte des pensions de retraite n'a évidemment d'impact que sur les revenus des salariés âgés (sauf rares exceptions comme les militaires par exemple). 29 % des salariés de 55 ans ou plus perçoivent des pensions de retraite en plus de leurs autres revenus liés au travail. Sur l'ensemble des salariés de 55 ans ou plus, l'accroissement est nettement plus élevé dans le bas de la distribution, il n'est pas négligeable non plus dans le haut de l'échelle (le 1^{er} quartile augmente de 72 %, le 3^e de 10 %). Au total, une fois pris en compte l'ensemble des revenus (et les pensions en particulier), la situation des salariés âgés apparaît en moyenne comparable à celle des 45-54 ans, quoique un peu plus dispersée.

La dispersion des revenus se réduit pour les employés et les ouvriers quand on compte leurs allocations chômage

Les cadres ont plus fréquemment que les autres salariés touché des revenus d'activité indépendante dans l'année (4 % contre 2 % en moyenne) et ces revenus conduisent alors à multiplier leur revenu moyen par deux. Globalement, l'échelle et la dispersion des revenus du travail sont quelque peu modifiées pour les cadres, alors qu'elles ne le sont pas

9. Distribution des revenus des salariés selon les revenus pris en compte et la catégorie socioprofessionnelle



Champ : France métropolitaine, personnes déclarant des salaires en 2009 et vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : RS = revenu salarial, RT = revenus du travail, C = allocations chômage, R = pensions de retraite. Ce graphique présente les distributions de chaque type de revenu. Un quart des salariés ont un revenu inférieur au 1^{er} quartile Q1, un quart des salariés ont un revenu supérieur au 3^e quartile Q3, la médiane partage la population en deux parties égales.

Sources : Insee ; DGFiP ; Cnaf ; Cnav ; CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2009.

ou peu pour les salariés des autres catégories socioprofessionnelles (figure 9) : les revenus du travail des cadres sont ainsi supérieurs en moyenne de 2,9 % à leur revenu salarial et le revenu augmente aussi bien pour le haut que pour le bas de l'échelle des revenus salariaux.

Les ouvriers et les employés connaissent des taux de chômage plus élevés que les autres catégories socioprofessionnelles et sont plus nombreux à avoir perçu des allocations chômage en plus de leur revenu salarial en 2009 (respectivement 18 % des ouvriers et 14 % des employés, contre 9 % des professions intermédiaires et 7 % des cadres). C'est notamment le cas dans le bas de la distribution des revenus du travail : dans le 1^{er} quart des revenus du travail, un tiers des employés et 44 % des ouvriers ont perçu des indemnités chômage. Une fois ces allocations chômage ajoutées aux revenus du travail pour ceux qui en ont touché, le revenu individuel moyen est multiplié par 2,3 pour les employés et 2,1 pour les ouvriers dans le bas de la distribution des revenus du travail. La dispersion des revenus individuels est ainsi réduite pour les employés et les ouvriers dans le bas de la distribution : le 1^{er} quartile augmente de 23 % pour les ouvriers et 19 % pour les employés.

Les ouvriers et les employés ont en outre un peu plus fréquemment que les autres salariés touché une pension de retraite en plus de leurs autres revenus en 2009 (6 % contre 5 %). Les salariés concernés sont souvent mécaniquement en bas de la distribution des revenus du travail (n'ayant été actifs qu'une partie de l'année) et ajoutent les retraites aux revenus du travail et allocations chômage augmentent surtout le 1^{er} quartile de revenu : de 6 % pour les ouvriers et de 8 % pour les employés (contre 2 % pour le 3^e quartile).

En intégrant toutes les sources de revenus liés à l'activité, les bas revenus salariaux restent malgré tout des revenus faibles pour les femmes, les employés et les jeunes

Si l'on tient compte, *in fine*, de l'ensemble des sources de revenus individuels (revenu salarial, revenus d'activité indépendante, allocations chômage et pensions de retraite), les ressources des salariés sont en moyenne accrues dans une proportion comparable (un peu plus de 8 %) pour les hommes comme pour les femmes (*figure 10*). Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne un revenu individuel qui reste inférieur de près de 30 % à celui des hommes. Toutefois, les écarts de revenus intégrant les salaires, les revenus d'indépendant, les allocations chômage et les retraites sont un peu moins marqués que les écarts de revenus salariaux pour les femmes : le rapport interquartile diminue de 2,6 en termes de revenu salarial à 2,1 en intégrant tous les revenus individuels, alors que ce même rapport est quasiment stable pour les hommes. Il n'en demeure pas moins qu'un quart des femmes salariées perçoit au titre de ses activités professionnelles, du chômage et de la retraite, moins de 10 890 euros nets en 2009, soit l'équivalent de 0,87 « Smic annuel net »¹⁴ (un quart des hommes perçoit moins de 15 640 euros, soit 1,25 Smic annuel net).

10. Passage du revenu salarial au revenu individuel total : y compris revenus non salariaux, chômage, retraite

	Effet de l'intégration des revenus d'activité indépendante, des allocations chômage et des pensions de retraite			
	Augmentation (en %) du...			le rapport interquartile (Q3/Q1) passe de :
	Revenu moyen	1 ^{er} quartile (Q1)	3 ^e quartile (Q3)	
Sexe				
Hommes	8,6	12,2	4,9	2,0 à 1,9
Femmes	8,4	29,5	3,2	2,6 à 2,1
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres	7,6	6,5	3,8	1,8 à 1,8
Professions intermédiaires	7,0	8,6	2,5	1,7 à 1,6
Employés	8,1	28,2	2,2	2,4 à 1,9
Ouvriers	9,5	32,0	2,8	2,1 à 1,6
Âge				
Moins de 25 ans	8,6	32,1	2,3	3,6 à 2,8
25 à 34 ans	6,0	15,1	1,7	2,0 à 1,8
35 à 44 ans	5,1	8,6	2,1	2,0 à 1,9
45 à 54 ans	5,6	8,6	2,6	2,0 à 1,9
55 ans ou plus	25,2	120,8	12,9	4,2 à 2,1
Total	8,5	23,3	3,8	2,3 à 2,0

Champ : France métropolitaine, personnes déclarant des salaires en 2009 et vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : ce tableau compare la distribution du revenu individuel (revenu qui prend en compte le revenu salarial, les revenus d'activité indépendante, les allocations chômage et les pensions de retraite) à la distribution du seul revenu salarial. Un quart des salariés ont un revenu inférieur au 1^{er} quartile Q1, un quart des salariés ont un revenu supérieur au 3^e quartile Q3. En intégrant les revenus d'activité indépendante, les allocations chômage et les pensions de retraite, le 1^{er} quartile de la distribution des revenus individuels est supérieur de 12,2 % au 1^{er} quartile de la distribution du revenu salarial pour les hommes.

Sources : Insee ; DGFiP ; Cnav ; CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2009.

14. Un « Smic annuel net » est l'équivalent d'un revenu salarial annuel net correspondant à un travail rémunéré au Smic horaire net, sur la base de 151,67 heures par mois, sur 12 mois (Smic mensuel net de 1 044,08 euros en 2009).

Compte tenu de toutes les sources de revenus individuels, les ressources des cadres sont accrues dans une proportion voisine de celles des professions intermédiaires. L'augmentation est plus forte pour les employés et surtout les ouvriers. Les écarts de revenus individuels sont un peu moins accentués que les écarts de revenus salariaux pour les employés et les ouvriers : le rapport interquartile passe de 2,4 et 2,1 respectivement en termes de revenu salarial à 1,9 et 1,6 en intégrant l'ensemble des revenus individuels. Pour autant, un quart des employés perçoit au titre de ses activités professionnelles, du chômage et de la retraite, moins de 9 930 euros nets pour l'année, soit moins de 79,2 % d'un Smic annuel net.

De tous les salariés, ce sont les plus âgés (55 ans ou plus) pour lesquels les revenus individuels s'accroissent le plus fortement en moyenne, dès lors que l'on intègre notamment les pensions de retraite perçues. Les revenus des salariés des autres classes d'âges augmentent en moyenne dans des proportions plus comparables, sauf pour les salariés les plus jeunes pour lesquels l'augmentation est un peu plus soutenue. Les revenus individuels sont moins dispersés que les revenus salariaux pour les salariés de ces classes d'âge.

Individuellement, les ressources des salariés peuvent donc être substantiellement majorées quand on prend en compte les autres types de revenus individuels. Mais, globalement, peu d'entre eux, qu'ils soient hommes ou femmes, voient leur position relative dans l'échelle des revenus individuels d'activité ou de remplacement s'améliorer. Lorsque c'est le cas, les hommes et les femmes sont concernés dans des proportions similaires : 20 % environ des salariés à bas revenus salariaux changent de position relative dans la distribution des revenus en passant du 1^{er} au 2^e quart de la distribution. Des proportions équivalentes de femmes et d'hommes situés dans le 2^e quart de la distribution du revenu salarial se retrouvent logiquement dans le 1^{er} quart de celle des revenus individuels (y compris chômage, retraite, revenus d'indépendants). De même, 20 % des employés et des ouvriers améliorent leur position relative dans l'échelle des revenus (la proportion de cadres et de professions intermédiaires est un peu moins élevée). En revanche, c'est pour les salariés les plus âgés (55 ans ou plus) que les changements de position dans l'échelle des revenus sont les plus importants. Ainsi, 45 % de ceux situés dans le 1^{er} quart des revenus salariaux passent dans les quarts supérieurs de l'échelle des revenus individuels totaux. Les salariés de moins de 55 ans sont en proportion moins nombreux à voir leur position relative s'améliorer (13 % à 19 % selon la classe d'âge). ■

La décomposition du revenu salarial

En pratique, le revenu salarial perçu dans l'année par un salarié peut se décomposer comme le produit d'un salaire horaire moyen sur l'année et d'un nombre d'heures rémunérées sur l'année. La durée rémunérée annuelle en heures a l'avantage de tenir compte à la fois de la durée du contrat en jours (qui permet de mettre en évidence les contrats courts) et de la quotité (qui permet de refléter les temps partiels). De manière équivalente en termes de mesure des inégalités, le revenu salarial peut se décomposer comme le produit d'un salaire journalier en équivalent-temps plein (EQTP, c'est-à-dire le salaire que toucherait le salarié en une journée s'il travaillait à temps complet pour le même salaire horaire) et d'une durée d'emploi en jours EQTP sur l'année.

Sur le champ des déclarations annuelles de données sociales (DADS), qui prennent en compte les secteurs d'activité du privé et les fonctions publiques territoriale et hospitalière, et pour lesquelles le nombre d'heures rémunérées est disponible, on note :

- RS revenu salarial annuel
- nbh nombre d'heures rémunérées sur l'année
- sal_h salaire horaire
- DP nombre de jours rémunérés
- DP_{EQTP} nombre de jours rémunérés en équivalent-temps plein
- med_{TC} médiane du nombre d'heures rémunérées des salariés à temps complet présents toute l'année
- $quot$ quotité de travail (1 pour les salariés à temps complet)
- sal_j salaire journalier en EQTP

La décomposition du revenu salarial s'écrit :

$$RS = sal_h \times nbh$$

La quotité de travail correspond à la proportion (entre 0 et 1) du nombre d'heures rémunérées par jour travaillé par rapport à un salarié à temps complet :

$$quot = \frac{nbh}{med_{TC}} \times \frac{360}{DP} \text{ ou } 1 \text{ pour les salariés à temps complet}$$

Le nombre de jours rémunérés en équivalent-temps plein correspond au nombre de jours que travaillerait le salarié s'il était à temps complet avec le même nombre d'heures total :

$$DP_{EQTP} = quot \times DP$$

Le salaire sal_j que toucherait le salarié en une journée s'il travaillait à temps complet pour le même salaire horaire est donc :

$$sal_j = sal_h \times \frac{med_{TC}}{360} = \frac{RS}{nbh} \times \frac{med_{TC}}{360} = \frac{RS}{quot \times DP} = \frac{RS}{DP_{EQTP}}$$

Ce qui correspond bien à la décomposition voulue :

$$RS = sal_j \times DP_{EQTP}$$

Sur le champ de la fonction publique d'État, le nombre d'heures rémunérées n'est pas renseigné mais DP_{EQTP} , le nombre de jours rémunérés en équivalent temps plein, l'est. On peut alors définir, comme sur le champ des DADS :

$$quot = \frac{DP_{EQTP}}{DP} \text{ ou } 1 \text{ pour les salariés à temps complet}$$

$$sal_j = \frac{RS}{DP_{EQTP}}$$

Encadré 3 (suite)

Il faut souligner que la durée de rémunération DP_{EQTP} est mesurée en jours EQTP : ainsi, cette mesure dépend de la médiane du nombre d'heures des salariés à temps complet. Lors du passage à la semaine de 35 heures, cette médiane est passée de 2 028 heures par an (soit 39 heures par semaine) à 1 820 heures par an (soit 35 heures par semaine). Pour un salarié à temps complet passant à la semaine de 35 heures, ni le salaire journalier en EQTP, ni la durée en emploi en jours EQTP ne changent : la décomposition du revenu salarial en salaire journalier en EQTP et en durée en emploi en jours EQTP est neutre à la réduction du temps de travail (c'est notamment pourquoi on utilise ce concept dans cet article pour décomposer les évolutions de revenu salarial). En revanche, le salaire horaire aura, lui, augmenté. Ainsi, en niveau, la décomposition en salaire horaire et en nombre d'heures rémunérées n'est pas neutre à la réduction du temps de travail. La hausse du salaire journalier EQTP sur la période 1995-2009 est donc mécaniquement inférieure à celle du salaire horaire sur la même période.

La connaissance des durées d'emploi permet de proposer une décomposition du niveau du revenu salarial, mais aussi de sa variabilité en coupe transversale. Pour cela, en passant au logarithme et aux variances, on écrit :

$$Var(\log(RS)) = Var(\log(sal_j)) + Var(\log(DP_{EQTP})) + 2x\text{Cov}(\log(sal_j), \log(DP_{EQTP}))$$

et comme sal_j est proportionnel à sal_h , c'est équivalent à

$$Var(\log(RS)) = Var(\log(sal_h)) + Var(\log(DP_{EQTP})) + 2x\text{Cov}(\log(sal_h), \log(DP_{EQTP}))$$

Cette décomposition nous permet donc d'expliquer les disparités du revenu salarial par les disparités de ses deux composantes : le salaire horaire (ou de manière équivalente le salaire journalier en EQTP) et la durée d'emploi sur l'année. Le passage aux 35 heures est neutre sur la décomposition de la variance.

Les contributions des covariances sont négligeables et non représentées graphiquement.

Avertissement

La décomposition du revenu salarial en salaire horaire et nombre d'heures rémunérées n'est possible que depuis 1995. En effet, la variable mesurant les heures rémunérées d'un poste n'est disponible que depuis 1995, et c'est cette variable qui permet de calculer un salaire horaire ou un salaire en EQTP. Un changement majeur de chaîne de production a eu lieu en 2002. Ce changement a notamment affecté le mode de redressement du nombre de jours rémunérés dans l'année et amélioré la précision des variables décrivant l'emploi occupé, par exemple la catégorie socioprofessionnelle ou la répartition temps partiel/temps complet. Ces améliorations rendent parfois délicates les comparaisons d'une période à l'autre et peuvent engendrer des ruptures de séries ou la présence de points aberrants. De plus, suite à des problèmes d'intégration des données en provenance des agences d'intérim en 2003, 2004 et 2005, les postes des intérimaires ont été mal renseignés ces trois années, ce qui peut affecter le revenu salarial et la décomposition entre salaire horaire et durée d'emploi en jours EQTP.

Comparaison avec des travaux antérieurs

Un travail analogue a été mené sur la période 1978-2005 par Aeberhardt, Pouget et Skalitz [Insee, 2007] qui décomposent le revenu salarial en un salaire journalier et un nombre de jours rémunérés (non exprimé en EQTP). Ils trouvent que les inégalités de revenu salarial ont légèrement augmenté jusqu'au milieu des années 1990 avant de se stabiliser, voire de diminuer. Pour certaines catégories (jeunes, ouvrières) cette augmentation vient d'une hausse des inégalités de durée de paie. Leurs données pour 2005, alors provisoires, sont assez différentes de celles issues des fichiers définitifs ici utilisés (ce qui peut changer les appréciations globales d'évolutions).

Les très hauts revenus salariaux

Pour analyser les inégalités de revenus salariaux, on s'intéresse le plus souvent à l'écart entre le 1^{er} quart des salariés (les 25 % de revenus salariaux les plus faibles) et le 4^e quart, ou à celui entre les 10 % de salariés les mieux rémunérés et les 10 % les moins bien rémunérés. Néanmoins, si l'évolution à la hausse a été sensiblement plus forte dans les derniers centiles de la distribution de revenu salarial que dans le 4^e quart ou le dernier décile, un creusement des inégalités peut passer inaperçu quand on utilise le revenu salarial moyen des 25 % (ou des 10 %) de salariés les mieux payés [Insee, 2010]. De fait, en France de 1995 à 2009, le rapport entre le revenu salarial moyen des 25 % (respectivement 10 %) de salariés les mieux payés et celui des 25 % (respectivement 10 %) de salariés les moins payés a diminué. L'étude du dernier centile de la distribution (les 1 % de revenus salariaux les plus élevés) permet d'enrichir l'analyse.

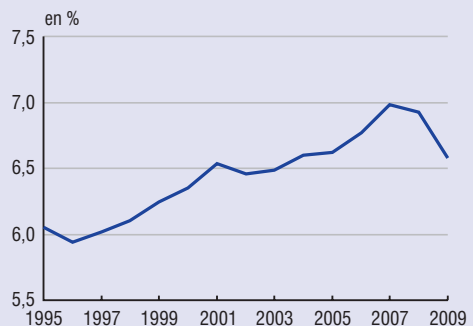
En 2009, une personne qui a perçu un revenu salarial supérieur à 79 057 euros fait partie des 1 % de salariés les mieux rémunérés. Les salariés de ce dernier centile ont perçu en moyenne 126 897 euros de revenu salarial, soit 2,3 fois plus que le revenu salarial moyen des salariés du dernier décile et 7,3 fois plus que le revenu salarial médian. Cette population est très masculine, les femmes représentant en 2009 seulement 18,0 % des salariés du dernier centile de revenu salarial. Néanmoins cette proportion est en augmentation sur la période 1995-2009 : en 1995, les femmes ne représentaient que 10,4 %

des 1 % de salariés les mieux rémunérés. Par ailleurs, en 2009, 85,6 % des salariés du dernier centile de la distribution de revenu salarial travaillent dans le secteur privé (contre 78,8 % sur l'ensemble de salariés).

Au cours de la période 1995-2009, la distribution de revenu salarial au-dessus de la médiane et jusqu'au 99^e centile inclus ne s'est pas déformée. Les revenus salariaux moyens ont évolué à peu près parallèlement, à un rythme annuel d'environ + 0,6 % : c'est vrai pour le 3^e quart, le 4^e quart, le dernier décile, le 91^e centile, etc., et le 99^e centile. En revanche, le revenu salarial moyen des « très hauts revenus salariaux » (les 1 % les mieux rémunérés) croît plus rapidement, de 1,4 % par an en moyenne. Il avait augmenté à un rythme plus rapide jusqu'en 2007, mais a connu une baisse en 2008 et 2009. Le dernier centile est d'ailleurs le seul pour lequel se produit une baisse du revenu salarial pendant la crise. Cette baisse qui atteint au total 3,7 % vient du fait que la part variable du salaire est sensiblement plus élevée dans le haut de la distribution.

Entre 1995 et 2009, la part dans la masse salariale totale des « très hauts revenus salariaux » est passée de 6,1 % à 6,6 % (figure). En 2007, cette part était montée à 7 %, mais elle a baissé depuis suite à la crise. Ainsi les écarts de revenu salarial entre les 1 % de salariés les mieux rémunérés et les autres ont globalement augmenté entre 1995 et 2009, même si cette tendance s'est inversée durant la crise.

Part du dernier centile dans la masse totale des revenus salariaux



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs.

Note : voir Avertissement dans l'encadré 1 pour les années 2003-2005.

Lecture : en 1995, les 1 % de revenus salariaux les plus élevés représentaient 6 % de la masse totale des revenus salariaux. En 2007, ils en représentaient près de 7 %. En 2008 et 2009, cette part diminua avec la crise.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

Pour aller plus loin

Salaires

- Les très hauts salaires ont augmenté plus vite que les autres sur la période 2002-2007.
« Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première* n° 1288, avril 2010.
- Après avoir fortement augmenté dans les années 1990, la proportion de CDD se stabilise dans les années 2000.
« Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990 », *Insee Références* Emploi et salaires, édition 2011.
- Les emplois les moins payés en salaire horaire en 2007 sont nombreux dans le commerce alors que les salariés qui perçoivent le moins en salaires cumulés sur une année travaillent souvent dans les services marchands.
« La disparité des temps annuels de travail amplifie les inégalités salariales », *Insee Références* France, portrait social, édition 2010.
- « Le revenu salarial et ses composantes », *Insee Références* Les salaires en France, édition 2007.

Revenus des salariés

- 19 % des salariés ont perçu d'autres revenus individuels qu'un revenu salarial au cours de l'année 2007 : ils peuvent avoir occupé une activité indépendante, être partis en retraite dans l'année ou avoir été au chômage une période de l'année et avoir perçu des allocations chômage par exemple.
« La disparité des temps annuels de travail amplifie les inégalités salariales », *Insee Références* France, portrait social, édition 2010.

Niveaux de vie des salariés

- Quatre facteurs permettent de rendre compte de l'essentiel des inégalités de niveau de vie entre salariés : le salaire horaire net, le volume de travail rémunéré, la composition du ménage dans lequel ils vivent et les revenus individuels apportés par les autres membres du ménage.
« Écarts de niveau de vie : l'impact du salaire horaire, du temps partiel et des durées d'emploi », *Insee Références* Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2011.
- La confusion entre les notions de salaire et de niveau de vie est fréquente et peut faire croire qu'une augmentation des salaires aurait pour conséquence directe une amélioration de même ampleur du niveau de vie des salariés.
« Du revenu salarial au niveau de vie », *Insee Références* Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2009.