

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 6 MARS À 00h00

« *Emploi et salaires* » - Édition 2013

Sommaire du dossier de presse

- **Fiche « *Vue d'ensemble* » - Evolutions de l'emploi et des salaires depuis 2010**
- **Fiche 1 - Rechercher et retrouver un emploi après 55 ans**
- **Fiche 2 - Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'Etat**
- **Fiche 3 - L'évolution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009**
- **Fiche 4 - Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ?**

Fiche « Vue d'ensemble »

Evolution de l'emploi et des salaires depuis 2011

La conjoncture de l'emploi après l'été 2011

Après la récession de 2008-2009, la croissance économique a permis le retour des créations d'emploi salarié en 2010 (+ 52 000 personnes). Mais celles-ci ont été limitées et sont très loin de compenser les pertes des années 2008-2009 (- 385 000 emplois salariés sur deux ans).

Après des créations d'emploi plus dynamiques au premier semestre 2011 (+ 84 000 emplois), l'économie française a été marquée par un retournement conjoncturel durant l'été 2011, causé notamment par la crise des dettes souveraines. Au second semestre 2011, affecté par la réduction de l'intérim, l'emploi salarié s'est replié de 68 000 personnes, ramenant la variation sur l'ensemble l'année à une quasi-stabilité (+ 16 000 postes).

A la fin du troisième trimestre 2012, la dégradation de l'emploi se poursuit : l'emploi salarié marchand non agricole recule en glissement annuel de 0,4 %. Depuis le pic du premier trimestre 2008, près de 370 000 emplois salariés marchands non agricoles ont été perdus.

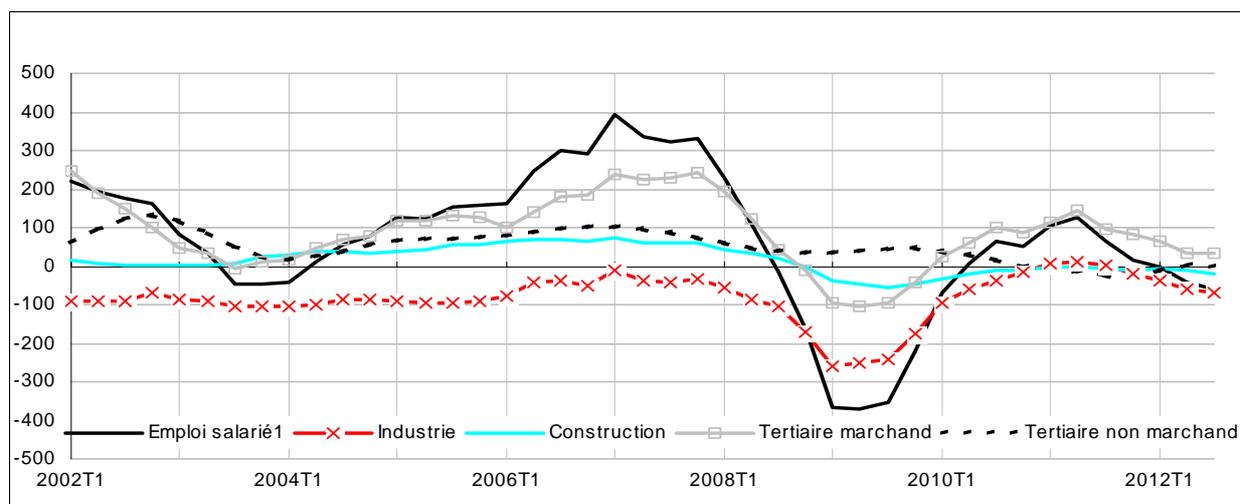
Des dynamiques contrastées pour l'emploi marchand et non marchand

La phase de dégradation de l'emploi de 2008 et 2009 puis le redémarrage qui a suivi ont touché de façon synchronisée les principaux secteurs marchands. À partir de l'été 2011, à la suite de la détérioration de la situation économique européenne, tous les grands secteurs marchands ont de nouveau détruit des emplois.

Au troisième trimestre 2012, l'emploi industriel chute de 1,9 % en glissement annuel, soit un rythme de baisse qui excède celui observé avant la crise (- 1,2 % en moyenne par an entre 2000 et 2007). Le tertiaire marchand (hors intérimaires en poste dans d'autres secteurs), qui représente près de la moitié de l'emploi salarié, ne crée plus d'emplois, alors que sa croissance tendancielle est soutenue (+ 1,7 % en moyenne par an entre 2000 et 2007). L'emploi dans la construction diminue au troisième trimestre 2012 (- 1,3 % en glissement annuel), alors qu'avant la crise sa croissance était la plus rapide de tous les grands secteurs (+2,7 % par an en moyenne entre 2000 et 2007).

Après un rebond jusqu'en début 2011, l'emploi salarié se replie à nouveau en 2012

Glissement annuel d'emplois en milliers de personnes en fin de trimestre, données cvs



Sources : Insee, Dares, estimations d'emploi.

(1) Emploi salarié hors secteur agricole.

À la différence des secteurs marchands, l'emploi tertiaire non marchand a suivi depuis 2008 des évolutions plutôt contracycliques : créations en 2008 et 2009, stabilisation et même léger recul ensuite. Le principal soutien à l'emploi non marchand depuis 2008 provient des emplois du secteur privé créés dans les services non marchands (enseignement, santé et action sociale notamment) à un rythme de + 2 à + 3 % par an de 2008 à 2010, puis d'environ +1 % par an en 2011 et 2012.

- **L'emploi intérimaire continue d'être le précurseur des variations de l'emploi hors intérim**

Comme lors du précédent retournement conjoncturel à la baisse, l'emploi intérimaire a commencé à ralentir bien avant l'emploi hors intérim. Cette avance du cycle de l'intérim a été particulièrement nette dans l'industrie : le ralentissement de l'intérim industriel a commencé dès la fin 2010, un an avant celui de l'emploi industriel hors intérim. Au cours des trois premiers trimestres de 2012, l'intérim industriel a perdu 102 000 postes, contre 64 000 dans l'industrie hors intérim.

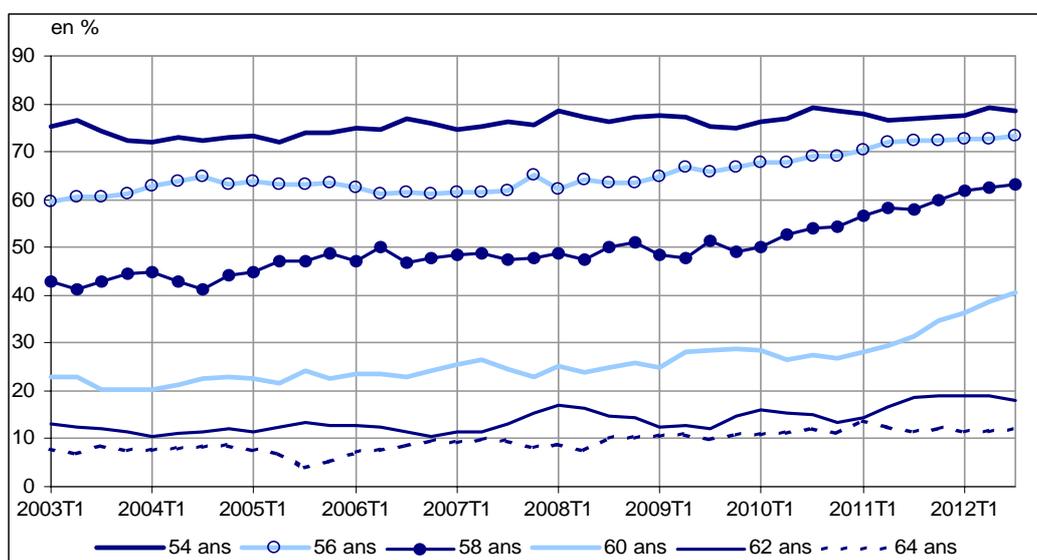
Travaillant plutôt dans l'industrie et la construction, plus jeunes, plus masculins et moins diplômés que la moyenne des emplois salariés, les intérimaires sont ainsi parmi les premiers à être affectés par les retournements de la conjoncture de l'emploi.

- **Le recul de l'âge de départ à la retraite accroît fortement le taux d'emploi des seniors et soutient à lui seul la croissance de la population active**

Depuis juillet 2011, les reculs successifs de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 60 ans et 4 mois puis à 60 ans et 9 mois ont contribué à la forte progression du taux d'emploi des seniors, conduisant les actifs sexagénaires à repousser leur date de départ en retraite. Tandis que les taux d'emploi des seniors ont nettement augmenté, ceux des moins de 50 ans baissent depuis 2008.

Le dynamisme des taux d'activité des seniors a soutenu l'accroissement de la population active alors que l'arrivée à l'âge de 65 ans des premières générations nombreuses du baby-boom contribuait à en modérer la composante démographique.

Taux d'emploi par âge des seniors



Source : Insee, Enquête emploi.

- **Haussa du chômage plus forte pour les jeunes et pour les hommes**

Depuis la mi-2011, la population active progresse notablement et l'emploi recule, si bien que le chômage repart à la hausse, de 9,1 % au deuxième trimestre 2011 à 9,9 % au troisième trimestre 2012 en France métropolitaine. Si toutes les classes d'âges sont concernées par cette nouvelle hausse du chômage, les jeunes sont toutefois plus exposés.

Par ailleurs, le taux de chômage des hommes a davantage augmenté durant les derniers trimestres que celui des femmes. Cette convergence liée au contexte conjoncturel, qui s'était déjà produite entre 2008 et 2009, s'explique par des effets de répartition des emplois entre hommes et femmes : la dégradation récente de l'emploi a été plus forte dans l'intérim, dans l'industrie et la construction, secteurs où les hommes sont surreprésentés.

▪ La conjoncture des salaires en 2011 et 2012

Le salaire mensuel de base (SMB) suit le salaire de base d'un salarié à temps complet sans prise en compte des modifications de la structure des qualifications. C'est un indicateur des salaires négociés par les partenaires sociaux.

En euros courants, dans le secteur privé, le SMB accélère légèrement en 2011 (+2,2 % après +1,8 %), sous l'effet du regain d'inflation en 2010 et en 2011 consécutif à l'augmentation des prix des matières premières alimentaires et du pétrole. Même si l'ajustement des salaires aux prix est généralement partiel et retardé, la hausse des prix a joué positivement sur les négociations salariales et sur la revalorisation du Smic. Le mécanisme de réévaluation automatique du Smic en cas de forte inflation a ainsi été mis en œuvre en décembre 2011.

Le salaire moyen par tête (SMPT) est le rapport de la masse salariale brute aux effectifs salariés physiques : il prend en compte l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés, notamment les primes, l'intéressement et la rémunération des heures supplémentaires.

Le SMPT, plus sensible à la conjoncture, avait accéléré dès 2010 en raison de la hausse des heures supplémentaires et des primes. Il continue d'augmenter au même rythme en 2011 (+2,5 % en euros courants), le nombre d'heures supplémentaires augmentant encore légèrement.

En 2012, les salaires nominaux ralentissent légèrement, freinés par la hausse continue du chômage. S'ils sont soutenus par les revalorisations du Smic (en décembre 2011, janvier et juillet 2012), ils évoluent moins vite qu'avant la crise de 2008.

En euros constants, pour le SMB comme pour le SMPT, la dynamique salariale a été très influencée par la reprise de l'inflation. En 2011, la légère accélération des salaires nominaux étant inférieure à la hausse de l'inflation, les salaires en euros constants ont continué de ralentir : stabilité pour le SMB et + 0,4 % pour le SMPT en évolution annuelle moyenne contre respectivement + 0,3 % et + 0,9 % en 2010.

En 2012, dans un contexte d'apaisement sur les prix, les salaires réels augmentent légèrement : +0,2 % pour le SMB réel comme pour le SMPT réel en glissement annuel au troisième trimestre 2012.

Dans les administrations publiques, le SMPT en euros courants a continué de ralentir en 2011 (+ 1,8 %) du fait notamment du gel du point d'indice depuis juillet 2010. En euros constants, avec le surcroît d'inflation, le salaire moyen par tête s'est replié (- 0,3 %).

Fiche 1 - Rechercher et retrouver un emploi après 55 ans

Dans l'ensemble des pays industrialisés, la vie active est aujourd'hui principalement concentrée autour des âges médians, de 25 à 54 ans. La France se distingue cependant par un « décrochage » particulièrement marqué de la participation au marché du travail à partir de l'âge de 55 ans.

- **Le taux d'activité* des personnes de plus de 55 ans est particulièrement faible en France, surtout pour les hommes**

** Le taux d'activité est le rapport entre le nombre de personnes en emploi ou au chômage et la population totale.*

En 2011, le taux d'activité des 55-59 ans atteint 69 %. Il est de 17 points inférieur à celui des 50-54 ans en France, contre 14 points en moyenne dans l'Union européenne à 27 (UE 27). Cet écart est encore plus faible aux États-Unis ou dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

Le taux d'activité des hommes de 55 à 59 ans se situe dans le dernier tiers de l'Union européenne à 27. C'est l'un des plus bas de l'Union européenne à 15, avec l'Italie, la Belgique et le Luxembourg. La situation est inversée pour les femmes, du fait de leur participation élevée au marché du travail depuis quelques décennies.

- **Taux d'activité des plus de 55 ans : forte diminution en France entre 1975 et 2000, en augmentation depuis**

Entre 1975 et 2000, le taux d'activité des hommes de plus de 55 ans a fortement diminué en France. Alors qu'en 1975, un homme sur deux était actif entre 60 et 64 ans, en 2000 c'était le cas d'un homme sur dix ; le taux d'activité des hommes de 55 à 59 ans a également diminué sur cette période, passant de 82 % à 60 % entre 1975 et 2000.

Cette baisse s'explique par le développement des préretraites et par le passage de 65 à 60 ans de l'âge légal de la retraite en 1983. Dans le cas des femmes, les évolutions apparaissent moins marquées, la généralisation de l'activité féminine compensant en partie la baisse tendancielle de l'activité aux âges élevés.

Depuis le début des années 2000, le taux d'activité des personnes de plus de 55 ans augmente, en lien avec les réformes des retraites et l'extinction des préretraites.

En dix ans, le taux d'activité de la tranche d'âge des 60-64 ans (hommes et femmes confondus) a augmenté de dix points pour atteindre 20 % en 2011, soit un taux comparable à celui de 1985. Le taux d'activité des personnes de 55 à 59 ans a encore plus progressé au cours de la dernière décennie ; en 2011, il s'élève à 69 %, contre 53 % en 2000.

- **Entre 2008 et 2011, la crise économique et la fin des dispenses de recherche d'emploi expliquent la hausse du taux de chômage des 55-59 ans**

Entre 2008 et 2011, le taux de chômage des 55-64 ans a connu la même évolution que le taux de chômage des 15-64 ans, à savoir une augmentation de 1,9 point. La hausse a été de 2,2 points pour les 55-59 ans, et de 0,9 point pour les 60-64 ans.

Pour autant, le taux d'emploi (rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale) des 55-59 ans a continué de progresser : entre 2008 et 2011, il a augmenté de 2,6 points par an en moyenne, contre 0,9 point par an entre 2000 et 2008.

La hausse du chômage des 55-64 ans n'est pas seulement imputable à l'évolution conjoncturelle : à partir du 1^{er} janvier 2009, l'âge minimal pour bénéficier de la dispense de recherche d'emploi a été progressivement relevé, de 57 à 60 ans ; les seniors sans emploi, auparavant dispensés de recherche, ont été plus nombreux à rechercher activement un emploi et par conséquent classés comme chômeurs au sens du BIT.

- **En 2011, 36 % des 55-59 ans n'ont pas d'emploi ; parmi eux, un sur six déclare souhaiter travailler**

En 2011, 1,4 million de personnes âgées de 55 à 59 ans, soit 36 % de la classe d'âge, n'ont pas d'emploi. Sur ces 36% de personnes sans emploi, une sur six déclare vouloir travailler, alors que cinq sur six ne le souhaitent pas. Sur ces 30%, 13 % sont retraités, préretraités ou dispensés de recherche d'emploi ; 17 % sont dans une autre situation d'inactivité, par exemple dans le cadre d'un dispositif d'invalidité ou au foyer.

Les 55-59 ans qui souhaitent travailler sont principalement d'anciens ouvriers ou employés. À ces âges, les licenciements constituent de loin le premier motif de départ du dernier emploi : c'est le cas dans 39% des situations, contre 26% pour une fin de CDD, 11% pour une rupture conventionnelle, 10% pour une rupture consécutive à une maladie et 6% suite à une démission.

Les 25-54 ans sont quant à eux beaucoup plus concernés par les fins d'emploi à durée limitée et dans une moindre mesure par les démissions.

- **Le taux de retour à l'emploi des chômeurs quinquagénaires a progressé au cours des dernières années**

Le taux de retour à l'emploi des chômeurs quinquagénaires a progressé au cours des dernières années. Le taux de retour à l'emploi un an après des personnes de 50-54 ans se déclarant au chômage dans l'enquête Emploi était de 23 % sur la période 2004-2008 ; il s'établit à 27 % sur la période 2009 - 2011, se rapprochant ainsi de celui des chômeurs de 45-49 ans.

Quant aux chômeurs de 55-59 ans, leur taux de retour à l'emploi est passé de 8 % sur 2004-2008 à 11 % sur 2009-2011.

- **Lorsqu'une personne de plus de 55 ans retrouve un emploi, c'est plus d'une fois sur deux un emploi à temps partiel**

Les 55-59 ans qui retrouvent un emploi travaillent plus souvent à temps partiel que les personnes plus jeunes. 56 % des personnes de 55 à 59 ans qui ont retrouvé un emploi en tant que salariés travaillent à temps partiel.

Cette proportion augmente régulièrement avec l'âge. Ceci s'explique, d'une part, par un effet d'offre de travail : avec l'âge, les personnes recherchent de plus en plus un emploi à temps partiel. En 2011, c'est le cas de 23 % des 55-59 ans qui recherchent un emploi, contre 11 % des 30-34 ans.

Cette situation tient d'autre part à des effets de demande. Ainsi, la part des contrats aidés dans les emplois retrouvés progresse avec l'âge : ces contrats - principalement à temps partiel - représentent, 16 % entre 55 et 59 ans, contre 13 % entre 50 et 54 ans et 9 % des emplois retrouvés entre 45 et 49 ans.

Fiche 2 - Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'Etat

▪ Un tiers des agents a travaillé dans le privé avant d'entrer dans la fonction publique

Deux tiers des agents civils de la fonction publique d'État (FPE) en poste dans un ministère en 2010 sont entrés dans la fonction publique (FP) dès la fin de leurs études, ou tout en continuant celles-ci. Le dernier tiers a travaillé auparavant dans le privé et quelques agents ont connu une période de chômage d'au moins six mois avant d'entrer dans la FP.

Près de la moitié des agents de l'État ayant commencé dans le privé sont entrés dans la FP après au moins cinq années dans ce secteur.

Profil à l'entrée dans la fonction publique

	Femmes	Hommes	Ensemble
Public après fin études	65,0	53,8	60,6
Public avant fin études	3,9	6,9	5,1
Au plus 5 ans dans le privé	15,1	21,1	17,4
Plus de 5 ans dans le privé	13,7	15,8	14,5
Période de chômage	2,4	2,5	2,4
Ensemble	60,9	39,1	100,0

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2010.

▪ Recul de l'âge moyen d'entrée dans la FP : de 21 ans pour les entrées avant 1980 à 27 ans pour les entrées après 2000

L'âge moyen d'entrée dans la FP est de plus en plus tardif : les agents, présents en 2010, entrés jusqu'en 1980 ont commencé leur carrière en moyenne à 21 ans tandis que ceux entrés depuis l'an 2000 l'ont débuté en moyenne à 27 ans.

Au fil des générations, l'entrée dans la FP se fait de moins en moins directement après la fin des études : l'entrée a été directe pour plus des trois quarts des agents de l'État entrés avant 1980, contre environ 6 sur 10 pour ceux qui sont arrivés après 2000.

▪ Les hommes et les agents peu diplômés ont davantage une expérience préalable dans le privé

Les hommes ont plus de chances d'avoir commencé leur carrière dans le privé que les femmes. C'est également le cas pour les non titulaires - agents de droit public recrutés sans concours soit avec un CDI, soit avec un CDD - par rapport aux agents titulaires, et pour les personnes ayant un CAP ou un BEP par rapport aux diplômés du supérieur long (bac+3 et au-delà).

De même, les agents dont le premier poste est peu élevé dans la hiérarchie ont plus souvent commencé leur carrière dans le privé que ceux de niveau A.

▪ Les agents ont de plus en plus un diplôme supérieur au niveau requis pour leur premier poste

En lien avec l'élévation générale du niveau de diplôme des générations les plus récentes et avec la hausse du niveau de qualification des postes à pourvoir dans la FPE, le niveau de diplôme à l'entrée augmente régulièrement.

De plus, il est de plus en plus élevé par rapport à celui requis pour occuper les postes. Un diplôme du supérieur long est en général requis pour un poste de catégorie A, le baccalauréat pour un poste de catégorie B et le brevet des collèges pour une poste de catégorie C.

Le phénomène de déclassement à l'entrée dans la FPE est important et s'est accentué au fil du temps. 39 % des bacheliers entrés avant 1980 occupaient un premier poste de niveau B. Depuis 2000, seuls 16 % des bacheliers entrent sur un poste de catégorie B. En effet, plus de 80 % des postes de catégorie B sont occupés en premier poste par des agents diplômés du supérieur long, eux-mêmes déclassés, et qui repoussent ainsi les titulaires d'un bac ou d'un bac + 2 vers les postes de C.

Les diplômés des agents de la FPE selon l'année d'entrée dans la fonction publique et la catégorie statutaire

Entrée avant 1980	A	B	C/D	Ensemble
Aucun diplôme ou CEP	ns	ns	ns	ns
Brevet des collèges	0,4	3,8	95,8	6,2
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	0,5	1,8	97,8	15,1
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	7,8	39,1	53,1	21,2
Baccalauréat + 2 ans	15,4	55,5	29,0	15,5
Diplôme supérieur	56,4	28,9	14,7	37,9
Ensemble	25,5	28,4	46,1	100,0
Entrée entre 2000 et 2010	A	B	C/D	Ensemble
Aucun diplôme ou CEP	ns	ns	ns	ns
Brevet des collèges	ns	ns	ns	ns
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	ns	ns	ns	ns
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	2,1	15,5	82,4	10,8
Baccalauréat + 2 ans	13,6	20,0	66,5	9,1
Diplôme supérieur	65,6	16,3	18,2	76,5
Ensemble	51,6	16,0	32,4	100,0

Champ : France métropolitaine.

Lecture : parmi les entrants dans la fonction publique avant 1980, 56,4 % des agents détenteurs d'un diplôme supérieur ou égal à un deuxième cycle universitaire entrent dans la fonction publique sur un poste de catégorie A.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2010.

▪ **Le fait de devenir titulaire, les interruptions et les changements de catégorie hiérarchique jouent sur le déroulement des carrières**

Les carrières salariales des agents de la FP sont fixées en fonction de règles statutaires. Néanmoins divers événements, relativement fréquents, peuvent intervenir en cours de carrière : devenir titulaire, interrompre sa carrière, avoir des promotions, réaliser une mobilité en changeant de ministère, de métier ou de région, suivre une formation longue ou travailler à temps partiel. On souligne ici les caractéristiques favorisant les trois premiers.

- **Les trois quarts des agents entrés non titulaires et encore dans la FPE en 2010 sont devenus titulaires**

Les agents non titulaires deviennent titulaires par concours, examen spécifique ou en bénéficiant d'un plan de titularisation.

Les agents entrés dans la FP directement à la fin de leurs études, les agents en catégorie A, les femmes et les agents dont les parents ont travaillé eux-mêmes dans le public ont la probabilité la plus forte d'être devenus titulaires.

Cette probabilité de devenir titulaire concerne davantage les agents occupant un premier poste pour lequel ils sont surqualifiés. Ils ont en effet la possibilité de passer ensuite des concours internes pour devenir titulaire et, à terme, obtenir une promotion.

- **Une personne sur six en activité dans la FPE en 2010 indique avoir déjà interrompu sa carrière**

Il s'agit d'une interruption de carrière durant au moins six mois consécutifs pour s'occuper de ses enfants, travailler dans le privé ou pour une autre raison. Les femmes ont une probabilité plus forte d'interrompre leur carrière (en moyenne durant trois ans) que les hommes (en moyenne près de quatre ans). Pour les femmes, l'interruption de l'activité dans la fonction publique s'explique, dans la majorité des cas, par le souhait de garder leurs enfants alors que pour les hommes, elle correspond à l'exercice d'une activité dans le secteur privé.

Les agents fortement surdiplômés à l'entrée interrompent moins leur carrière que les autres agents. Si leur souhait est d'atteindre le niveau de poste correspondant à leur niveau de diplôme, ils sont peut-être moins enclins à s'interrompre pour ne pas retarder leur progression dans leur grille indiciaire et ne pas réduire leur ancienneté.

L'interruption de carrière concerne davantage les agents de catégorie C, les personnes ayant travaillé ou travaillant à temps partiel.

- **60 % des agents travaillant dans la FPE en 2010 ont bénéficié d'au moins une promotion**

Les promotions, au sens de changer de catégorie hiérarchique, résultent soit de propositions de la hiérarchie avec examen en commission administrative paritaire (promotion "au choix"), soit de réussites à un concours ou un examen professionnel.

Les hommes ont plus de chances d'obtenir une ou plusieurs promotions au cours de leur carrière que les femmes, les agents de catégorie A ou B que ceux de catégorie C, les agents surdiplômés à l'entrée dans la FP que les autres. Pour ces derniers, cela peut, *a posteriori*, justifier leur choix initial d'entrer dans la FP.

▪ **Ces différents événements peuvent conduire à des écarts de salaires relativement importants**

Les différents événements qui ont pu intervenir dans la carrière des agents ont des conséquences sur le salaire perçu :

- Certains ont un impact positif. Par exemple : les agents ayant bénéficié d'une ou plusieurs promotions perçoivent un salaire supérieur de 7 % à celui des agents n'en ayant pas eu.
- D'autres ont un impact négatif. Par exemple : les interruptions de carrière de plus de trois ans pour aller travailler dans le privé peuvent entraîner une baisse de salaires allant jusqu'à près de 10 %.

Si l'effet sur le salaire de chaque événement pris à part est relativement limité, les différents événements peuvent se combiner, conduisant au final à des écarts relativement importants.

Fiche 3 - L'évolution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009

Comment mesurer les disparités salariales ?

Le 10^e centile (noté généralement P10) est le salaire en-dessous duquel se situent 10% des salaires observés ; le 90^e centile (P90) est le salaire en-dessous duquel se situent 90 % des salaires. La moitié des salaires se situent au-dessus de la médiane (P50), la moitié en-dessous.

Le rapport P90/P10 mesure l'écart de salaire entre le haut et le bas de la distribution des salaires.

Les rapports P90/P50 et P50/P10 donnent pour leur part des informations sur la moitié haute et la moitié basse de la distribution de salaire.

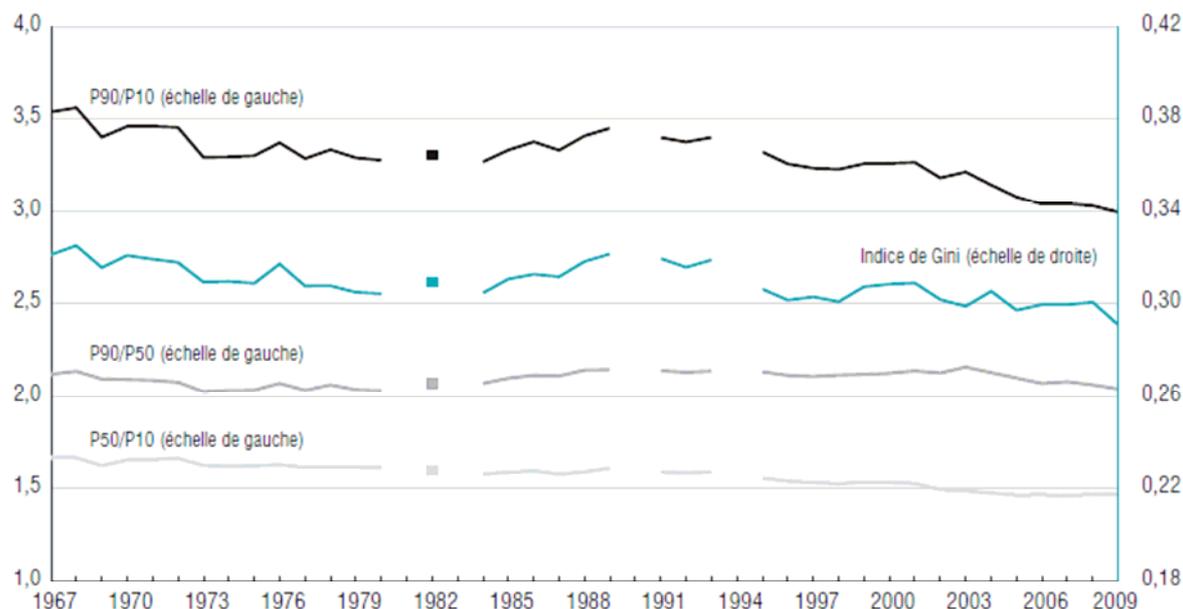
L'indice (ou coefficient) de Gini est un autre indicateur synthétique de disparité. Il varie entre 0 (tous les salaires sont égaux) et 1 (situation la plus inégalitaire) et augmente avec le niveau de disparité.

Les disparités de salaires ont baissé en France entre 1967 et 2009

Les disparités de salaires réels journaliers des hommes travaillant dans le secteur privé à temps complet ont reculé en France entre 1967 et 2009, contrairement à l'évolution observée dans plusieurs pays développés.

Cette baisse s'observe aussi bien en considérant le rapport P90/P10 que l'indice de Gini (qui donnent une vision synthétique du niveau de disparités sur l'ensemble de la distribution des salaires). La baisse se produit essentiellement en bas de la distribution (P50/P10).

Évolution des disparités de salaire journalier réel pour les hommes à temps complet dans le secteur privé



Champ : hommes nés en France travaillant à temps complet dans le secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2009, l'inégalité salariale mesurée par le rapport entre le 90^e et le 10^e centiles de salaires (P90/P10) était de 3,0.

Source : Insee, appariement panel DADS et échantillon démographique permanent.

Trois facteurs contribuent à expliquer l'évolution des écarts de salaires : **les évolutions de la structure des niveaux d'éducation au sein des salariés, les disparités salariales au sein de groupes de même niveau de diplôme et d'expérience et les écarts de salaires entre ces groupes.**

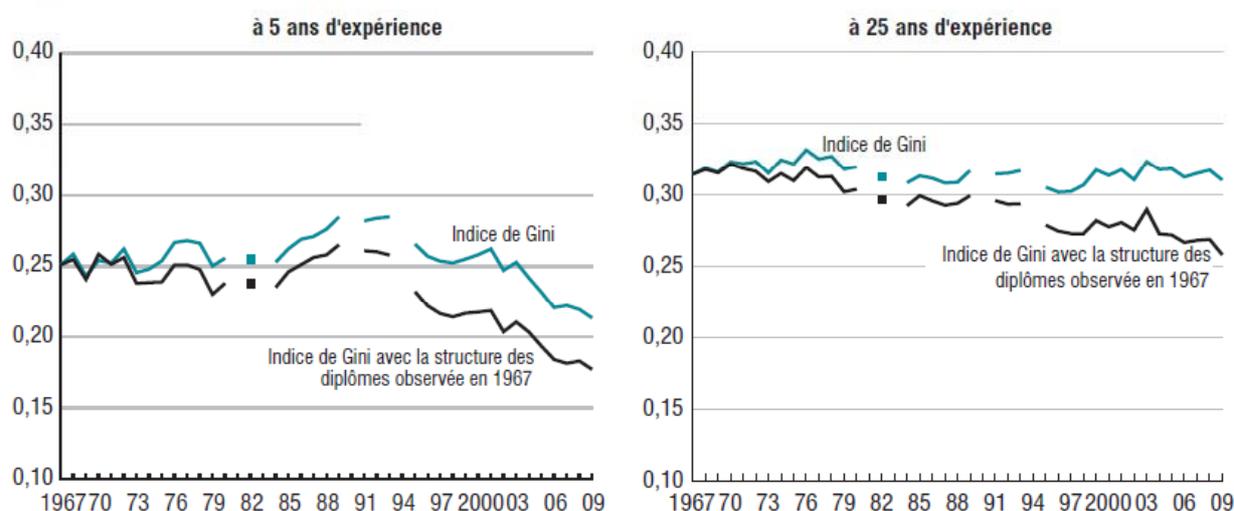
- **Si la répartition des diplômes était restée identique sur toute la période, les disparités salariales auraient davantage baissé**

Le niveau général d'éducation de la population salariée en France a fortement augmenté entre la fin des années 1960 et la fin des années 2000, du fait de la succession des différentes réformes éducatives et impulsions politiques. Cette profonde modification de la composition de la population a joué sur le niveau global des disparités salariales.

On évalue l'impact de cette augmentation du niveau d'éducation sur les disparités salariales en « simulant » quels auraient été les indices de Gini de 1968 à 2009 si la répartition de la population par diplôme était restée égale à celle de 1967, et en les comparant à ceux observés réellement.

Il ressort de l'analyse que la baisse des écarts de salaire a été amortie par l'augmentation du niveau moyen d'éducation de la population active : il y aurait eu une baisse plus importante des disparités salariales (à niveau d'expérience donné) si la répartition par diplôme était restée la même sur toute la période.

5. Disparités salariales observées et disparités calculées avec la structure par diplômes de 1967, pour 5 et 25 ans d'expérience



Champ : hommes nés en France travaillant à temps complet dans le secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2009, à 25 ans d'expérience, l'indice de Gini était égal à 0,31. Il aurait été égal à 0,26 avec la structure des diplômes observée en 1967.

Source : Insee, appariement panel DADS et échantillon démographique permanent.

- **Les disparités salariales au sein d'un groupe de même niveau de diplômes augmentent avec ce niveau, à expérience donnée**

Une année donnée, les disparités salariales au sein d'un groupe même niveau de diplôme, et à niveau d'expérience donné, augmentent avec le nombre d'années d'éducation et ont tendance à être plus élevées pour les diplômés généraux que pour les diplômés professionnels.

- **Les disparités salariales au sein de chaque groupe de même niveau de diplômes et entre ces groupes augmentent avec le niveau d'expérience**

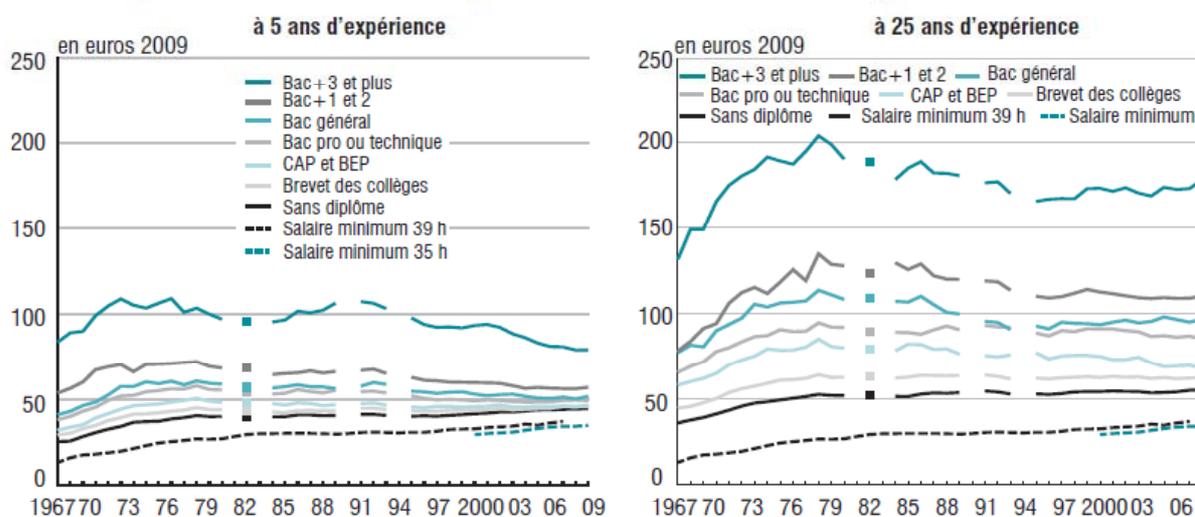
Une année donnée, les disparités salariales au sein des groupes de même niveau de diplômes augmentent avec l'expérience. Les salariés ont la possibilité de se former, ce qui peut accroître les différences au sein d'un même groupe de diplômés au cours du temps. Les critères de rémunération peuvent aussi évoluer avec l'expérience : en début de carrière, les employeurs rémunèrent les salariés principalement en fonction de leur diplôme, alors que pour les salariés plus expérimentés d'autres compétences sont aussi révélées et valorisées, telles que l'autonomie ou la motivation.

Les plus diplômés connaissent des évolutions de salaires plus favorables au cours de leur carrière. Ceci peut s'expliquer notamment par des promotions plus fréquentes et plus importantes et peut-être aussi par un plus large accès à la formation continue.

- **Les écarts de salaires entre groupes de même niveau de diplômes et au sein de ces groupes baissent depuis 1967, surtout pour les salariés peu expérimentés**

Sur la période 1967-2009, à niveau d'expérience donné, les écarts de salaires entre groupes de même niveau de diplômes sont soit stables soit en baisse. En particulier, pour les peu expérimentés, on observe un rapprochement entre groupes de diplômés au milieu des années 1990. Par exemple, à 5 ans d'expérience, le salaire journalier médian d'un Bac+3 et plus était 2,6 fois supérieur à celui d'un CAP/BEP en 1967 ; ce rapport est de 1,7 en 2009.

6. Salaires journaliers réels médians prédits à 5 ans et à 25 ans d'expérience



Champ : hommes nés en France travaillant à temps complet dans le secteur privé et semi-public.

Lecture : en 1967, le salaire journalier réel médian prédit à 5 ans d'expérience pour un salarié sans diplôme était de 25 euros 2009.

Source : Insee, appariement panel DADS et échantillon démographique permanent.

Les disparités salariales au sein des groupes baissent au cours du temps, surtout pour les peu expérimentés et les moins diplômés : à 5 ans d'expérience, elles baissent au sein de tous les groupes de diplômes ; à 25 ans d'expérience, elles baissent moins et seulement pour les moins diplômés.

- **Des pistes pour expliquer la baisse des disparités de salaires**

La hausse du salaire minimum, les conséquences sur la fixation des salaires de la hausse du nombre de diplômés, des changements dans le pouvoir de négociation des salariés en raison notamment du risque accru de chômage sont autant de pistes d'explication possibles à la diminution des inégalités salariales.

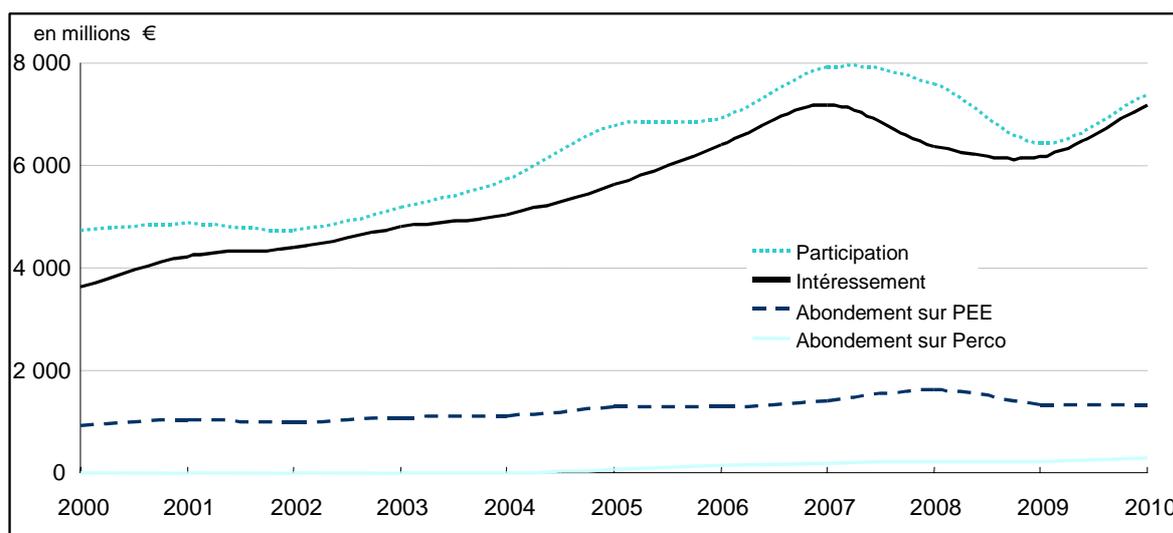
Fiche 4 - Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ?

▪ Plus d'un salarié sur deux a bénéficié d'un dispositif de participation en 2010

En 2010, 14 % des entreprises du secteur marchand non agricole proposent un ou plusieurs dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale à leurs salariés : 9 % ont un plan d'épargne salariale, 6,4 % appliquent un accord d'intéressement, et 3,4 % un accord de participation. Au total, 57% des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, travaillent en 2010 dans une entreprise proposant un de ces dispositifs. Parmi eux, 7,2 millions ont effectivement perçu une prime ou bénéficié d'un abondement.

▪ Forte progression des dispositifs de participation, intéressement et épargne salariale en dix ans

La proportion de salariés couverts par au moins un des dispositifs a fortement augmenté depuis dix ans, passant de 40 % en 2000 à 57 % en 2010. Sur la même période, les sommes distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus ont augmenté de 74 % en euros courants, pour s'élever à 16,2 milliards d'euros. Parallèlement, la masse salariale totale progressait de 34 %.



Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur

Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2001 à 2011

Les accords de participation sont le dispositif le plus courant dans les entreprises de 50 salariés ou plus, seuil au-delà duquel il est obligatoire.

Les petites entreprises proposent essentiellement de l'intéressement et des Plans d'Épargne Entreprise (PEE), ces derniers y étant privilégiés car leur gestion est plus simple, notamment depuis la création des plans inter-entreprises qui permettent une mutualisation des coûts de gestion. Plus l'entreprise est grande, plus il est fréquent que les salariés aient accès aux différents dispositifs.

- **Des dispositifs plus répandus dans les entreprises où la part des cadres est plus élevée et dans celles offrant des salaires plus élevés**

La diffusion des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale varie beaucoup selon les secteurs. Ces dispositifs sont ainsi très répandus dans l'industrie manufacturière, le secteur des industries extractives, de l'énergie et de l'eau ainsi que dans les activités financières et d'assurance. Ils sont en revanche peu fréquents dans l'hébergement, la restauration et les autres activités de services.

Les cadres sont les plus couverts (66 % d'entre eux, contre 44 % des ouvriers et 42 % des employés) et perçoivent des primes plus élevées (la moitié d'entre eux perçoivent une prime supérieure à 2 580 euros, contre 935 euros pour les ouvriers bénéficiaires).

Ces écarts proviennent essentiellement des disparités entre entreprises : les dispositifs d'épargne salariale et d'intéressement sont en effet plus répandus dans les entreprises où la part des cadres est plus élevée et dans celles offrant des salaires plus élevés. Par contre, en leur sein, les entreprises retiennent fréquemment la proportionnalité du salaire comme critère de répartition des primes.

Le montant moyen perçu par salarié bénéficiaire s'établit à 2 335 euros en 2010. Cela équivaut à 7 % environ de leurs salaires bruts, soit presque un treizième mois. La répartition est légèrement plus inégalitaire que celle des salaires : les 10 % de salariés ayant perçu les primes les plus élevées se sont partagés 37 % de l'ensemble des primes, tandis que les 10 % de salariés les mieux rémunérés se partagent 26 % de l'ensemble des salaires.

Les primes de participation, croissantes avec la rémunération, tendent à amplifier les écarts de revenu salariaux. Les primes d'intéressement tendent au contraire à les réduire car elles sont moins liées aux rémunérations.

- **La taille de l'entreprise, le secteur d'activité et le salaire moyen versé conditionnent le plus l'accès à l'épargne salariale et les montants distribués**

Le niveau du salaire horaire moyen, et à un degré moindre, le secteur d'activité et la taille contribuent le plus à expliquer les différences d'accès et de montants distribués. Le fait d'appartenir à un groupe, et la présence de représentants du personnel au sein de l'entreprise augmentent également la probabilité d'accès à un dispositif.

Si les salariés des petites entreprises (10-49 salariés) ont beaucoup moins de chances de recevoir une prime de participation que ceux des grandes entreprises (500 salariés ou plus) lorsque ce dispositif est mis en place, la prime versée y est en revanche plus élevée en moyenne. Les petites entreprises qui font la démarche de mettre en œuvre la participation alors qu'elles n'y sont pas obligées, retiennent en effet plus souvent une formule de calcul de la prime plus favorable aux salariés que la formule légale qui s'impose aux entreprises les plus grandes.

La probabilité de percevoir une prime et les montants attribués sont plus élevés pour les salariés les plus anciens dans l'entreprise et pour les salariés en CDI. Les dispositifs de partage des profits sont notamment considérés par certaines entreprises comme un outil permettant de fidéliser leurs employés.