

Des conditions d'emploi plutôt favorables malgré de faibles salaires

En Corse comme en province, les emplois du BTP sont relativement stables sur l'année, et ce contrairement au reste de l'économie insulaire marquée par une importante activité saisonnière. Ainsi, les conditions d'emploi du secteur sont plutôt favorables. Les emplois permanents, c'est à dire ceux présents dans la même entreprise durant toute l'année, prédominent avec 62 % des postes salariés en 2013. Avec la crise économique, ces emplois ont progressé, la main-d'œuvre du secteur étant devenue moins mobile. Les emplois non permanents ou mobiles sont néanmoins plus fréquents dans la région, du fait d'un faible recours à l'emploi intérimaire ainsi que d'une forte part d'ouvriers non-qualifiés ou de personnes travaillant dans des établissements de petite taille, ces salariés étant plus mobiles que les autres. Enfin, les salaires sont également plus faibles en Corse en raison de ces caractéristiques d'emplois et d'entreprises.

Elisabeth Gallard, Déborah Caruso, Insee

En Corse comme en province, le volume d'emploi salarié du secteur de la construction est relativement stable sur l'année, comparé à l'ensemble de l'économie marchande non agricole insulaire fortement marquée par une activité saisonnière (figure 1).

Durant l'année, les effectifs salariés du BTP progressent toutefois faiblement pour atteindre leur plus haut niveau en juin : l'écart maximum entre janvier où les effectifs sont au plus bas et juin où ils sont au plus haut est de 7 % en 2013. Dans l'ensemble de l'économie insulaire, l'emploi croît beaucoup plus, de 35 %, avec le pic d'activité de la saison en juillet-août. Le secteur enregistre même une baisse de son volume d'emploi au mois d'août avec la fermeture des entreprises pour congés. Cette évolution est la même en province.

Depuis 2001, la variation des emplois salariés du secteur durant l'année a peu évolué, l'écart entre janvier et juin n'a augmenté que de 4 %, alors que le nombre d'emplois au 1^{er} janvier a progressé de 63 %.

Six emplois salariés sur dix sont permanents

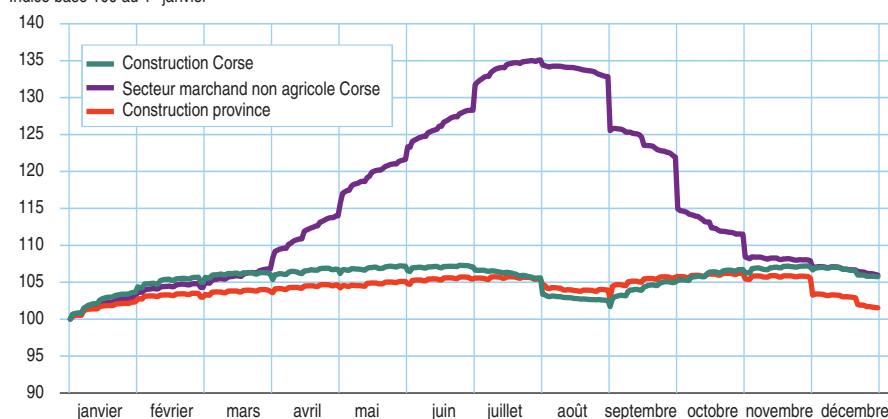
Etant donné le caractère non-saisonnier de la construction, les conditions de travail en termes de stabilité de l'emploi y sont plus favorables que dans le reste de l'économie insulaire. En particulier, les emplois permanents, c'est à dire ceux présents du 1^{er} janvier au 31 décembre dans la même entreprise, y sont plus fréquents. En 2013, ils représentent 62 % des emplois du BTP contre 53 % dans le secteur marchand non agricole insulaire.

Ces emplois sont essentiellement occupés par des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) (92 %). Ils sont les plus fréquents parmi les postes de cadres et professions intermédiaires : 72 %, soit 10 points de plus que dans l'ensemble du

1 Une évolution non saisonnière de l'emploi salarié du BTP

Emplois salariés au jour le jour durant l'année 2013

Indice base 100 au 1^{er} janvier



Source : Insee, DADS

secteur (figure 2). Ils sont également très présents dans les grands établissements.

Le secteur des travaux publics est celui qui compte le plus d'emplois permanents, avec 69 % des salariés. Les cadres y sont plus nombreux que dans les autres secteurs de la construction, les grands établissements

aussi. Les salariés y sont plus souvent en CDI : 85 % contre 80 % en moyenne du secteur. En revanche, les CDI sont les moins nombreux dans le second œuvre (74 % contre 80 % en moyenne).

Avec la crise économique, la main-d'œuvre du BTP est devenue moins mobile, les

2 Des emplois stables plus fréquents pour les cadres ou établissements de grande taille

Répartition des emplois de la construction par type d'emploi permanent ou temporaire en Corse en 2013

	Permanent	Temporaire	Ensemble
Etablissements de 50 salariés ou plus	79,7	20,3	100
Cadres	78,5	21,5	100
Contrats en CDI	71,2	28,8	100
Etablissements de 10 à 49 salariés	69,9	30,1	100
Travaux publics	69,1	30,9	100
Professions intermédiaires	67,0	33,0	100
Employés	65,6	34,4	100
Ouvriers qualifiés	64,9	35,1	100
Ensemble	62,0	38,0	100
Etablissements de 5 à 9 salariés	61,0	39,0	100
Gros oeuvre	60,9	39,1	100
Second oeuvre	59,0	41,0	100
Ouvriers non qualifiés	52,2	47,8	100
Etablissements de moins de 5 salariés	46,4	53,6	100
Contrats en CDD	16,1	83,9	100

Source : Insee, DADS

employeurs ayant eu plutôt tendance à conserver davantage les emplois permanents. Depuis 2009, ces emplois permanents augmentent de 5 % alors que les autres emplois diminuent de 16 %. Ces derniers sont considérés comme mobiles ou temporaires. Il s'agit de salariés ayant cessé leur activité dans l'établissement avant la fin de l'année ou ayant été recrutés en cours d'année ou les deux combinés.

Une mobilité des emplois (hors intérim) plus élevée qu'en province

En 2013, les emplois mobiles représentent 38 % des salariés de la construction en Corse (figure 2). Ils sont plus fréquents qu'en province (34 %). Toutefois, en province, la part des emplois mobiles est sous-estimée car elle ne prend pas en compte les recrutements via des entreprises d'intérim, ces effectifs n'étant pas considérés comme salariés mobiles mais comme salariés de l'activité d'intérim. En Corse, le recours à l'emploi intérimaire est très faible. Pour le secteur du BTP il représente 0,4 % du volume de travail en équivalent temps plein contre 8 % sur le continent.

En Corse comme en province, six emplois mobiles sur dix sont en CDI, c'est deux fois plus que dans l'ensemble de l'économie marchande insulaire. Il s'agit souvent de salariés qui changent d'entreprise pour obtenir de meilleures conditions salariales mais aussi de personnes embauchées en contrat de chantier qui sont toujours à durée indéterminée.

Contrairement aux emplois permanents, les salariés mobiles sont plus souvent des ouvriers non-qualifiés et travaillent dans des établissements de petite taille. Or, ces salariés sont surreprésentés en Corse, tout comme les entreprises de petite taille, ce qui explique aussi la part plus élevée des

Les non-salariés de la construction : d'importantes disparités de revenus

En 2013 en Corse, les non-salariés hors auto-entrepreneurs de la construction perçoivent 24 000 euros de revenu annuel, soit 24 % de moins que dans l'ensemble de l'économie marchande régionale non agricole. Leurs revenus sont 7 % plus élevés dans les travaux publics et équivalents dans le gros ou second œuvre. A l'image des salariés, les non-salariés du secteur gagnent moins qu'en province : - 4 600 euros sur l'année, soit 16 % de moins.

Les non-salariés de la construction insulaire se caractérisent par d'importantes inégalités de revenu. Les 25 % aux revenus les plus modestes gagnent moins de 6 670 euros et les 25 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 31 300 euros, soit 4,7 fois plus. Ce rapport interquartile est plus élevé que chez les salariés (1,5). Il est également supérieur à celui des indépendants du BTP en province où il n'est que de 3.

Dans la région, les non-salariés auto-entrepreneurs se distinguent des autres non-salariés du secteur par des revenus inférieurs et des disparités de revenus encore plus marquées, avec un rapport interquartile de 7. Toutefois, ils sont globalement mieux rémunérés que leurs homologues de province (5 % de plus).

Cela s'explique en partie par la surreprésentation sur l'île des auto-entrepreneurs mono-actifs, ces derniers gagnant davantage que sur le continent. Effectivement, 73 % des auto-entrepreneurs vivent de leur seule activité non salariée (9 points de plus qu'en province) qui génère un revenu annuel moyen de 7 700 euros (2 % de plus qu'en province).

Les autres auto-entrepreneurs ont parallèlement une activité salariée. Pour les trois quarts d'entre eux, il s'agit même de leur activité principale. Elle leur permet d'atteindre un revenu annuel moyen de 15 700 euros, soit 4 fois plus que leur seule activité non salariée. Dans 40 % des cas, cette activité salariée s'exerce dans le BTP. Pour les autres, elle relève surtout du commerce de détail et de l'hôtellerie restauration. En province, ils ne sont que 30 % à avoir une activité salariée dans le bâtiment, mais sont aussi nombreux à travailler également en intérim.

emplois mobiles comparé à la province.

Etant données leurs caractéristiques, les salariés mobiles sont plus fréquents dans le gros ou le second œuvre. Dans ces secteurs, quatre emplois sur dix sont mobiles contre trois sur dix dans les travaux publics.

Peu de temps partiels

Le temps partiel est peu développé dans la construction. En 2013, la part des emplois à temps partiel représente 9 % des postes salariés contre 19 % dans le secteur marchand non agricole. D'une part, le secteur est peu féminisé et le temps partiel concerne principalement les femmes. D'autre part, les hommes travaillant dans le BTP sont moins souvent à temps partiel que dans l'ensemble de l'économie régionale (7 % contre 13 %).

Par ailleurs, le secteur compte deux fois plus d'apprentis que le secteur marchand non agricole : 5 % contre 2 %. Cette part est légèrement inférieure à la moyenne du BTP en province (7 %). Les trois quarts des apprentis corses travaillent dans le second

œuvre. Ce secteur concentre effectivement des métiers nécessitant un diplôme professionnel (CAP, BEP) comme ceux d'électricien, de plombier-chauffagiste ou de peintre-vitrier.

Des salaires faibles

En 2013 en Corse, un salarié du secteur de la construction perçoit en moyenne un salaire horaire net de 11,9 euros (figure 3). C'est 2,4 % de moins que dans l'ensemble de l'économie marchande non agricole insulaire. Ce salaire est aussi inférieur de 9,1 % à celui observé en moyenne dans le BTP en province.

Le niveau de salaire dépend de la catégorie socioprofessionnelle et augmente avec la qualification. En 2013, un cadre ou chef d'entreprise salarié de la construction perçoit en moyenne 2,2 fois plus qu'un ouvrier non-qualifié.

Le salaire croît aussi avec la taille des entreprises. En Corse, un salarié d'un établissement de 50 salariés ou plus gagne 3,5 euros de plus de l'heure qu'un salarié d'un établissement qui en emploie moins de 5.

Enfin, le salaire augmente avec l'âge. Dans la région, un salarié de 55 ans ou plus perçoit un salaire horaire 1,5 fois supérieur à celui d'un jeune de moins de 24 ans. Avec l'expérience acquise au fil des années, l'âge reflète des différences de qualification. Ainsi, chez les 55 ans ou plus, seul un salarié sur cinq est non-qualifié contre un sur deux chez les jeunes.

Des écarts de salaire en partie liés aux caractéristiques du bâtiment insulaire

La faiblesse des salaires dans la construction insulaire s'explique en partie par la structure du secteur : surreprésentation des ouvriers non-qualifiés, salariés les moins rémunérés, et absence de très grandes entreprises.

Ces caractéristiques régionales expliquent aussi les écarts de salaires au sein même du BTP. Les salariés des travaux publics perçoivent les salaires les plus élevés. Leur

3 Des salaires faibles chez les jeunes et dans les petits établissements

Salaire horaire net moyen observé en Corse en 2013 (en euros)

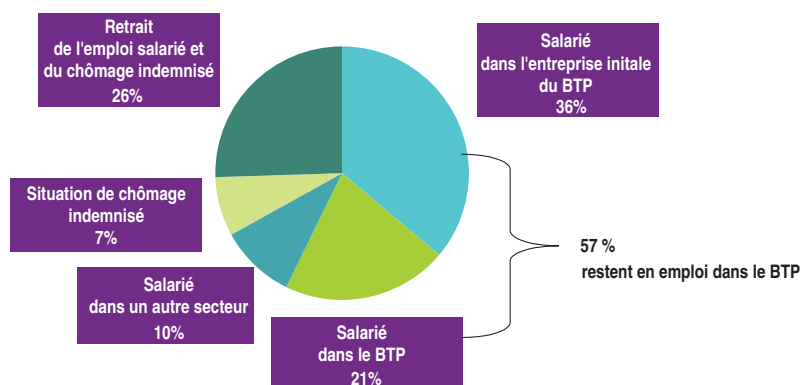
Caractéristiques des salariés		Caractéristiques des entreprises
Cadres et professions intermédiaires	17,8	
Salariés âgés de 55 ans ou plus	13,9	Etablissements de 50 salariés ou plus
	13,8	
	13,2	Travaux publics
Salariés âgés de 45 à 54 ans	13,0	Etablissements de 20 à 49 salariés
	12,8	
	12,1	Etablissements de 10 à 19 salariés
Salariés âgés de 35 à 44 ans	12,0	
	11,9	Ensemble BTP Corse
	11,7	Second oeuvre
Employés	11,7	
Ouvriers qualifiés	11,6	
	11,3	Gros oeuvre
	11,2	Etablissements de 5 à 9 salariés
Salariés âgés de 25 à 34 ans	11,0	
	10,4	Etablissements de moins de 5 salariés
Ouvriers non-qualifiés	9,6	
Salariés âgés de 15 à 24 ans	9,3	

Source : Insee, DADS

Les trajectoires professionnelles des salariés du BTP sur cinq ans

Sur 100 salariés travaillant dans le secteur du BTP en janvier 2009 (hors apprentis), 67 occupent toujours un emploi salarié en décembre 2013. Parmi eux, 57 restent en emploi dans le BTP tandis que 10 ont changé de secteur d'activité. Sur la période, 26 individus sont sortis de l'emploi salarié et des droits d'indemnisation de chômage. Ils sont définis comme "hors champ" de l'emploi salarié. Les personnes restantes sont en situation de chômage indemnisé. Pour mieux comprendre les différentes trajectoires, la cohorte est divisée en cinq groupes correspondant à leur situation fin 2013.

Répartition des salariés du BTP selon leur devenir en cinq ans



Source: Panel-DADS

Groupe 1 - Les trajectoires stables : dans le même secteur et la même entreprise

Pendant toute la période d'observation, 36 % des individus de la cohorte restent salariés dans la même entreprise du BTP, sans interruption.

Ceux âgés de 40 à 44 ans sont davantage visibles dans ce parcours contrairement aux moins de 30 ans. Les salariés du gros œuvre et les ouvriers non-qualifiés y sont moins présents. Les travailleurs de ce groupe ont une trajectoire professionnelle stable, huit sur dix restent au même niveau de qualification pendant les cinq années.

Toutefois, leurs salaires nets horaires moyens enregistrent une croissance. Les augmentations les plus importantes atteignent 4,6 % entre 2009 et 2010 et 3 % entre 2011 et 2012. En début de période, les rémunérations progressent plus vite dans le gros œuvre. Par la suite, ces hausses concernent davantage les travaux publics et le second œuvre. Les jeunes salariés (moins de 34 ans en janvier 2009) et les catégories intermédiaires (techniciens, contremaîtres, employés) en bénéficient le plus.

Les inégalités salariales s'amplifient légèrement. En effet, les ouvriers non-qualifiés restent à l'écart des hausses de salaire, leur montée en qualification étant indispensable pour obtenir une augmentation. Un quart d'entre eux acquiert néanmoins une qualification pendant la période d'observation.

Groupe 2 - Les parcours instables mais dans le même secteur

Ce groupe compte 21 % des individus de la cohorte. Ils sont en emploi dans le secteur du BTP en fin de période mais leur parcours comporte un ou plusieurs changements de situation : changement d'entreprise, période de chômage indemnisé ou de retrait de l'emploi salarié.

Les ouvriers non-qualifiés (en janvier 2009) sont davantage concernés par ce parcours, de même que les salariés du gros œuvre.

Dans 46 % des cas, ces transitions correspondent à une ou plusieurs sorties de champ sur les cinq années. Il peut s'agir d'un retour dans son pays d'origine pour un travailleur étranger, d'un retrait momentané du marché du travail ou de l'occupation d'une activité non-salariée.

Au sein du groupe, 35 % des salariés restent en permanence en emploi dans le BTP mais changent une ou plusieurs fois d'entreprise sur les cinq ans. Ces changements d'entreprise s'accompagnent toujours d'une hausse salariale.

Le retour en emploi salarié dans le BTP après une ou plusieurs périodes de chômage concerne 13 % du groupe. Enfin, 6 % de ces travailleurs ont connu au moins une période de chômage suivie d'une période de sortie de champ, les droits d'indemnisation étant terminés.

En fin de période, une personne sur quatre est de retour dans la même entreprise qu'en janvier 2009.

Groupe 3 - Les réorientations professionnelles

En décembre 2013, 10 % de la cohorte travaille dans un autre secteur que le BTP.

Ce groupe est le plus jeune : la moitié des salariés a moins de 34 ans. Les femmes et les ouvriers non-qualifiés sont davantage concernés par ce type de parcours. A l'origine, ils travaillaient plus souvent dans les travaux publics et le second œuvre. Deux individus de ce groupe sur trois ont connu des périodes de chômage ou de sortie de champ avant d'occuper à nouveau un emploi salarié. Leur réorientation sectorielle peut s'expliquer par un désir de hausse salariale en lien à une évolution de métier. En effet, ce groupe enregistre l'augmentation de salaires la plus importante et la part d'ouvriers est réduite de moitié en fin de période. Un tiers des emplois finaux occupés concerne l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. En décembre 2013, une personne du groupe sur trois n'habite plus en région.

Groupe 4 - Retrait de l'emploi salarié et des indemnités de chômage

Il s'agit de 26 % d'individus de la cohorte sortis du champ de l'emploi salarié et ne percevant plus d'indemnité de chômage en décembre 2013.

Ce groupe est en moyenne plus âgé que l'ensemble de la cohorte : la moitié a plus de 45 ans. Pour un quart des salariés, cette sortie du champ peut s'expliquer par un départ en retraite. Ils étaient âgés de 56 ans et plus en janvier 2009 et peuvent donc prendre leur retraite sous certaines conditions avant décembre 2013.

Pour les autres, les raisons sont plus incertaines : une création d'entreprise à son compte ? Un retrait volontaire ou involontaire du marché du travail ? Un départ à l'étranger ? Les femmes, les ouvriers non-qualifiés et les salariés du gros œuvre sont plus concernés par ces sorties qu'en moyenne.

Groupe 5 - Les inscrits à Pôle emploi percevant des indemnités de chômage

A la fin des cinq années, 7 % des individus de la cohorte sont inscrits à Pôle emploi et perçoivent des indemnités. C'est le groupe le plus jeune, un quart d'entre eux a moins de 25 ans en janvier 2009. Les principaux concernés sont les hommes ouvriers et les salariés du gros œuvre.

Dans ce groupe, quatre individus sur cinq ont connu plusieurs périodes de chômage indemnisé ou de sortie de champ pendant les cinq ans. Leur parcours est particulièrement instable.

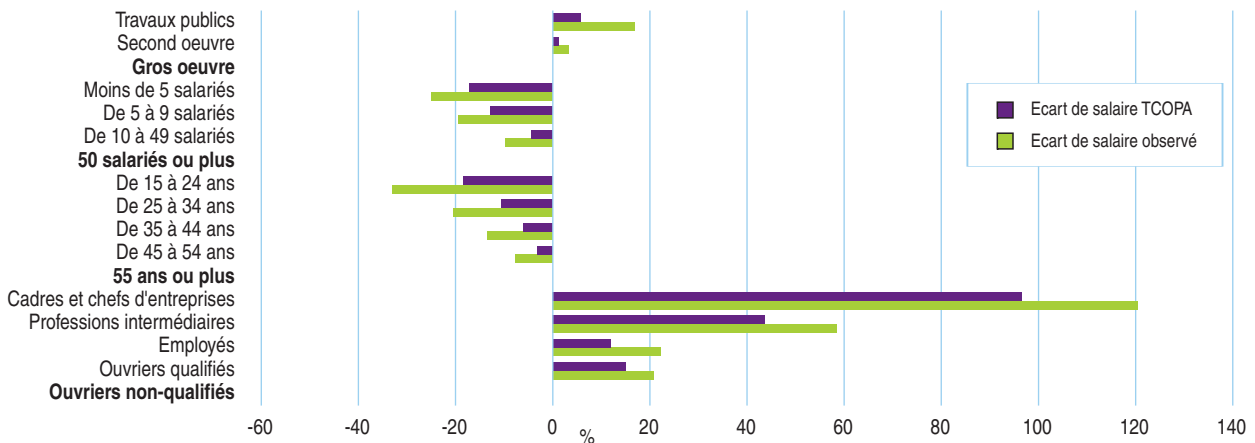
Note : les sorties de champ ou périodes de chômage ont lieu surtout le 1^{er} janvier de chaque année, janvier 2012 étant le palier le plus important devant janvier 2013.

Méthodologie

Le fichier panel est issu du fichier DADS. Il correspond à un échantillon d'environ 1/12^e des salariés des DADS. Il permet d'étudier les trajectoires professionnelles et salariales des individus. Tous les salariés du BTP au 1^{er} janvier 2009 du panel (soit 620 personnes) sont suivis jusqu'au 31 décembre 2013. Les trajectoires professionnelles sont ainsi analysées sur cinq ans.

4 Des écarts de salaires plus faibles hors effets de structure

Écarts de salaires observés et TCOPA par rapport à une personne de référence en Corse en 2013



Lecture : les écarts de salaires sont calculés à partir d'une personne de référence : un ouvrier non-qualifié de plus de 55 ans qui travaille dans un établissement de plus de 50 salariés du gros œuvre. Dans les travaux publics le salaire est en moyenne supérieur de 16,9 % à celui du gros œuvre. Toutefois, toutes choses observées par ailleurs (TCOPA), ce salaire n'est supérieur que de 5,8 %.

Source : Insee, DADS 2013

Le salaire horaire net moyen est de 13,2 euros, soit 11,4 % de plus qu'en moyenne dans la construction insulaire. L'activité concentre en effet davantage de cadres et de professions intermédiaires qu'en moyenne dans le secteur, des salariés légèrement plus âgés et de plus grands établissements. Dans le gros œuvre, qui réunit le plus d'ouvriers non-qualifiés, les salaires sont au contraire les plus faibles, inférieurs de 4,6 % au salaire horaire net moyen du secteur. Lorsque l'on élimine ces effets de structure, les écarts de salaire se réduisent (figure 4). Le salaire observé d'un ouvrier qualifié est en moyenne supérieur de 20,8 % à celui d'un

ouvrier non-qualifié. Mais, indépendamment des effets liés aux autres variables du modèle ou toutes choses observées par ailleurs (TCOPA) (méthodologie), ce salaire est supérieur de 15 %. L'écart de salaire entre un cadre ou chef d'entreprise et un ouvrier non-qualifié se réduit en moyenne de 24 points. De même, la différence de rémunération entre un salarié d'un établissement de moins de 5 salariés et celui d'un établissement de 50 salariés ou plus diminue de 8 points. Celle entre un jeune et une personne de 55 ans ou plus recule de 14,5 points. ■

Sources

Déclaration annuelle de données sociales (DADS) : formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Les employeurs sont tenus de communiquer, annuellement pour chaque établissement, aux organismes de Sécurité sociale d'une part et à l'administration d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés et les effectifs employés. Le fichier DADS permet de connaître le nombre de salariés par activité pour chaque jour de l'année.

Le champ des DADS comprend l'ensemble des salariés sauf les salariés des activités extraterritoriales.

La base Non-salariés de l'Insee fournit des données sur les non-salariés, hors aides familiaux. Elle est issue de deux sources administratives gérées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) caisse nationale des Urssaf, qui calcule les cotisations sociales et la CSG-CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles et la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA), qui collecte les cotisations sociales et la CSG-CRDS pour les non-salariés agricoles.

La base Non-salariés permet de connaître l'emploi et les revenus des non-salariés depuis 2006. Appariée aux Déclarations annuelles de données sociales (DADS), elle fournit également des informations sur le cumul d'activités salariées et non salariées.

Définitions : voir page 35

Champ

L'étude porte sur les salariés du secteur de la construction hors stagiaires, salariés détachés ou d'intérim et hors activité de promotion immobilière. La comparaison avec la moyenne régionale concerne l'ensemble du secteur marchand non agricole.

Méthodologie

Analyse «toutes choses observées par ailleurs»

La comparaison des salaires moyens masque des effets de structure pouvant conduire à des interprétations erronées. En effet, une activité peut présenter un salaire moyen plus élevé qu'une autre, uniquement parce que les cadres y sont plus nombreux. De nombreux facteurs contribuent à influencer le niveau des salaires : la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, la formation initiale des salariés, la taille ou la productivité des entreprises. Une analyse "toutes choses observées par ailleurs" permet d'éliminer les effets de structure en isolant l'effet propre de chacune de ces variables sur le salaire. Dans cette étude, seules certaines variables ont été retenues car toutes ne sont pas disponibles dans la source utilisée : l'âge et la catégorie socioprofessionnelle parmi les caractéristiques des salariés ; la taille et le secteur d'activité de l'établissement parmi celles de l'employeur. La catégorie socioprofessionnelle est le principal facteur explicatif des écarts de salaire.

