

Baisse du pouvoir d'achat des salaires du privé entre 2021 et 2022, sauf pour les plus bas salaires

Insee Analyses Grand-Est • n° 182 • Septembre 2024



Dans le Grand Est, les salaires bruts et nets en équivalent temps plein (EQTP) augmentent de 4,2 % entre 2021 et 2022. Cependant ces hausses ne compensent pas l'inflation, hormis pour les salaires proches du Smic et pour les « personnes en place », c'est-à-dire les salariés présents du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 dans le même établissement et avec la même quotité de travail sur les deux années. Au niveau des zones d'emploi, les écarts de salaires par rapport à la moyenne régionale reflètent en partie les différences de composition sectorielle et de répartition des catégories socioprofessionnelles. La moitié des salaires du privé sont inférieurs à 2 016 euros nets mensuels en EQTP. Dans la région, le montant des primes de soutien au pouvoir d'achat progresse et un plus grand nombre de salariés en bénéficie.

En 2022, dans le **secteur privé** du Grand Est, le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** s'établit en moyenne à 3 130 euros bruts par mois, soit 2 360 euros nets de cotisations et de contributions sociales ► **figure 1**.

Le pouvoir d'achat des salaires du secteur privé baisse, celui des personnes en place augmente

Les salaires bruts et nets en euros courants augmentent chacun de 4,2 % entre 2021 et 2022. Toutefois, ces hausses des rémunérations salariales ne parviennent pas à compenser l'inflation. Cela explique la baisse de 1,0 % des **salaires nets en euros constants** dans la région, une réduction du même ordre qu'en France entière. La revalorisation du Smic à hauteur de l'inflation contribue à limiter la perte de pouvoir d'achat des plus faibles salaires : seuls les 10 % des salaires les plus bas maintiennent leur pouvoir d'achat (+0,2 %).

La baisse en euros constants du salaire mensuel net touche davantage les cadres (-1,3 % en moyenne). Elle est moins prononcée pour les professions intermédiaires, employés et ouvriers (entre -0,8 % et -0,6 %). Cette baisse est trois fois plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Cela peut s'expliquer par la surreprésentation des femmes parmi les faibles rémunérations. Ce recul participe

à la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

La perte de pouvoir d'achat des salaires diffère selon les secteurs d'activité. Elle est plus marquée dans la construction que dans le tertiaire ou l'industrie (respectivement -1,4 %, -0,9 % et -0,6 %).

Cependant, le pouvoir d'achat des salaires augmente pour les « personnes en place », c'est-à-dire les salariés présents du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022

dans le même établissement et avec la même quotité de travail au cours des deux années. Dans la région, ces salariés représentent 56 % des effectifs en EQTP. La hausse de leur rémunération salariale compense l'effet de l'inflation : en 2022, le pouvoir d'achat des salaires des personnes en place progresse ainsi de 1,1 % en moyenne. Cette croissance est plus forte pour les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées. Dans la construction, l'évolution du salaire net en euros constants des personnes en place est quasi nulle.

► 1. Salaires mensuels moyens et répartition des effectifs en équivalent temps plein (EQTP) en 2022 dans le Grand Est

Catégories	Salaires mensuels ¹ nets			Évolution de la RMPP ² nette (en % de la rémunération en euros constants)	Répartition des effectifs ³ en 2022 (en %)
	2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 (en %)			
		en euros courants	en euros constants		
Cadres ²	3 970	3,8	-1,3	1,7	14,8
Professions intermédiaires	2 540	4,4	-0,8	1,2	21,3
Employés	1 830	4,4	-0,8	1,1	27,7
Ouvriers	1 988	4,6	-0,6	0,9	36,1
Industrie	2 760	4,6	-0,6	1,3	22,1
Construction	2 310	3,7	-1,4	0,1	8,5
Tertiaire	2 230	4,2	-0,9	1,2	69,4
Femmes	2 130	4,8	-0,4	1,2	41,8
Hommes	2 520	3,9	-1,3	1,0	58,2
Ensemble	2 360	4,2	-1,0	1,1	100,0

¹ En équivalent temps plein (EQTP).

² Y compris les chefs d'entreprise salariés.

³ Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP).

Lecture : Entre 2021 et 2022, le salaire net moyen de l'ensemble des salariés a diminué de 1,0 % en euros constants.

Champ : Grand Est, salariés du privé au lieu de travail, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrat de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

La diminution du pouvoir d'achat mesurée au niveau de l'ensemble des postes s'explique par le renouvellement des effectifs sur le marché du travail, comparable à un « effet de noria ». En effet, une part des effectifs quittant leur poste en 2022 sont des salariés en fin de carrière percevant un salaire net moyen plus élevé relativement aux salariés entrants. Ces derniers correspondent davantage à un profil de salariés en début de carrière dont la rémunération salariale nette est en moyenne plus faible.

Les salaires du secteur privé sont proches de ceux de France de province

En 2022, le salaire mensuel net moyen (en EQTP) dans le Grand Est est plus faible qu'au niveau national (-10 %) [Godet, 2023 ► [pour en savoir plus](#)], mais demeure relativement proche du niveau de la France de province ► [figure 1](#).

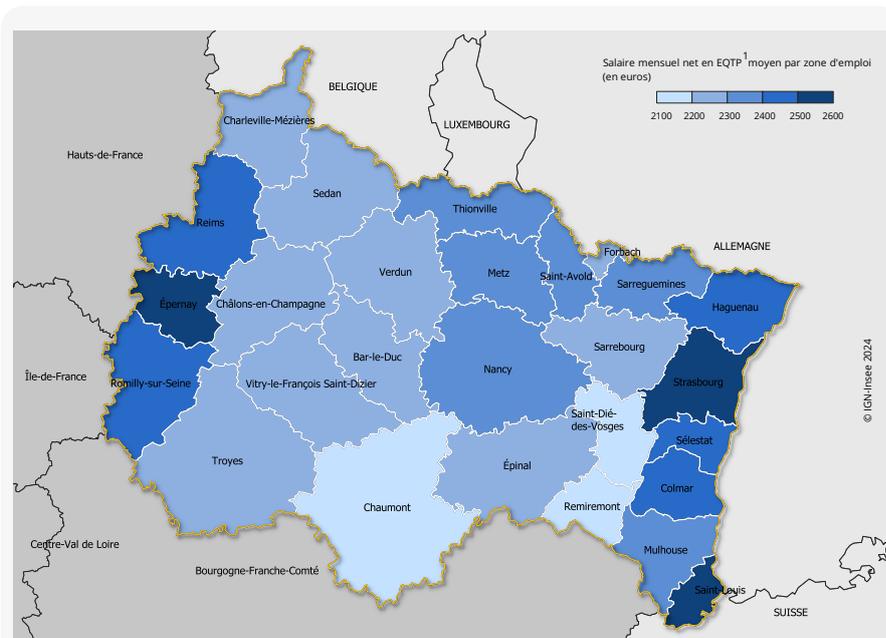
Dans la région, le salaire moyen des ouvriers est plus élevé qu'en province de 2,4 %. Cette différence de salaire est observée chez les ouvriers qualifiés comme chez les ouvriers non qualifiés (respectivement +2,5 % et +2,2 %). Les professions intermédiaires et les employés qui constituent près de la moitié des effectifs ont un salaire mensuel net voisin de celui de la France de province. Les cadres du Grand Est perçoivent en moyenne un salaire mensuel net en EQTP de 3 970 euros, soit un niveau similaire à celui de la France de province mais bien inférieur à celui de la France entière (4 490 euros). Cette différence provient des cadres en Île-de-France qui perçoivent en moyenne une rémunération salariale plus élevée (5 170 euros nets par mois).

Les écarts de rémunération entre les catégories socioprofessionnelles (CSP) sont étroitement liés à leur répartition au sein des secteurs d'activité. Les employés sont très présents dans le secteur tertiaire où le salaire net moyen en EQTP est le plus faible : 2 230 euros mensuels. Les ouvriers sont, quant à eux, surreprésentés dans l'industrie où le salaire net est plus important que dans les autres secteurs d'activité (2 760 euros). Dans le Grand Est, la rémunération salariale nette au sein du secteur industriel est supérieure à celle de France entière de 5 %, alors qu'elle est équivalente à la moyenne de province.

Les écarts salariaux entre zones d'emploi reflètent des différences de tissu productif

Les niveaux de salaire sont plus élevés dans les territoires situés à l'est et à l'ouest de la région ► [figure 2](#). Les zones

► 2. Niveau de salaire mensuel net moyen dans les zones d'emploi du Grand Est en 2022



1 En équivalent temps plein (EQTP).

Lecture : En 2022, le salaire mensuel net moyen de la zone d'emploi d'Épinal est compris entre 2 201 et 2 300 euros.

Champ : Grand Est, salariés du privé au lieu de travail, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrat de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

d'emploi d'Épervain, de Strasbourg et de Saint-Louis se démarquent avec un salaire net moyen en EQTP supérieur à 2 500 euros par mois en 2022. À l'inverse, dans celles de Chaumont, Remiremont et Saint-Dié des Vosges, le salaire net moyen en EQTP est inférieur à 2 200 euros mensuels.

Ces écarts s'expliquent en partie par des différences de composition sectorielle et de répartition des CSP selon les territoires. Dans certaines zones d'emploi (ZE), le poids de l'industrie contribue à augmenter la moyenne des rémunérations. Dans la ZE d'Épervain, 39 % des salariés du secteur privé travaillent dans l'industrie contre 28 % dans la ZE de Chaumont. La répartition des diverses catégories socioprofessionnelles dans l'ensemble des postes occupés diffère également entre les ZE. Dans certaines d'entre elles, la part des cadres est plus faible du fait d'un nombre réduit de grands établissements et/ou de centres de décisions.

Ces disparités structurelles expliquent en moyenne 60 % des différences de salaires observées au niveau des zones d'emploi ► [sources et méthodes](#). Dans la ZE d'Épervain, le salaire moyen du secteur privé est près de 10 % plus élevé que la moyenne régionale. Une fois ces effets de composition pris en compte (secteurs, CSP, taille des établissements), l'écart résiduel à la moyenne régionale est de 1,4 %. Pour quatre zones d'emploi, cet écart résiduel est supérieur à 4 %, soit près de

100 euros par mois de différence, en plus ou en moins, par rapport à la moyenne régionale. Pour les zones d'emploi de Strasbourg et Saint-Louis, l'écart résiduel positif pourrait s'expliquer par une part plus importante de hautes rémunérations parmi les cadres [Kauffmann et Lercari, 2023 ► [pour en savoir plus](#)]. Il pourrait également s'expliquer par une compensation salariale des coûts de la vie plus élevés notamment pour le logement. *A contrario*, l'écart résiduel est négatif pour les ZE de Chaumont et de Verdun, ce qui peut traduire les effets d'une moindre densité d'emplois et de population [2021, ► [pour en savoir plus](#)].

La moitié des salariés du secteur privé gagnent moins de 2 016 euros net par mois

En 2022, la moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 2 016 euros nets par mois en EQTP (soit un écart de -17 % avec le salaire moyen). Cela traduit une forte concentration des salaires dans le bas de la distribution ► [figure 3](#). Plus généralement, la distribution des salaires dans la région est assez proche de celle en France de province.

Au niveau des zones d'emploi, le salaire médian est le plus faible à Forbach, où la moitié des salaires mensuels nets en EQTP sont inférieurs à 1 870 euros. À l'opposé, dans la zone d'emploi d'Épervain, la médiane est de 2 150 euros.

Un salarié sur dix perçoit un salaire net inférieur ou égal à 1 421 euros par mois. À l'autre extrémité de la distribution, un dixième des salariés a une rémunération salariale supérieure à 3 500 euros, et un salarié sur cent touche un salaire équivalent ou supérieur à 7 357 euros, ce qui représente 5,5 fois le montant du Smic. L'étendue de la distribution des salaires reste cependant moins grande qu'à l'échelle de la France entière, où les 1 % des salariés les mieux rémunérés perçoivent un salaire net supérieur ou égal à 9 973 euros.

De ce fait, le rapport interdécile (D9/D1) est plus faible dans le Grand Est qu'au niveau national (respectivement 2,5 contre 2,9). Ainsi, dans la région, les 10 % des plus hauts salaires (D9) sont en moyenne 2,5 fois plus élevés que les 10 % des salaires les plus faibles (D1).

Au sein de la région, le rapport interdécile s'échelonne entre 2,1 (ZE de Chaumont et de Remiremont) et 2,7 (ZE de Strasbourg, de Saint-Louis et d'Épernay). Dans les ZE de Chaumont, de Remiremont, de Vitry-le-François et de Saint-Dié des Vosges, 10 % des salaires nets mensuels en EQTP sont supérieurs à 3 000 euros. Cette proportion est deux fois plus élevée dans les zones d'emploi de Romilly-sur-Seine, de Strasbourg et de Sélestat. Dans les ZE de

Saint-Louis et d'Épernay, près d'un quart des salaires nets mensuels sont supérieurs à ce seuil.

Le nombre de bénéficiaires et le montant des primes soutenant le pouvoir d'achat augmentent

Le dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) a été mis en œuvre entre le début de l'année 2019 et le premier trimestre 2022. Ce dispositif offre la possibilité aux employeurs de verser aux salariés percevant une rémunération inférieure à trois Smic des primes désocialisées et défiscalisées dans la limite de 1 000 euros. Ce seuil peut atteindre 2 000 euros pour les entreprises ayant un accord d'intéressement. La prime de partage à la valeur (PPV) a remplacé la Pepa à partir du deuxième semestre 2022. Le montant de la PPV peut atteindre 3 000 euros (6 000 euros en cas de présence d'un accord d'intéressement dans l'entreprise). Ces primes sont comptabilisées dans le salaire net perçu par les salariés.

Pour l'ensemble des bénéficiaires, le montant moyen des primes augmente d'un tiers, passant de 600 euros à 800 euros entre 2021 et 2022. Cette

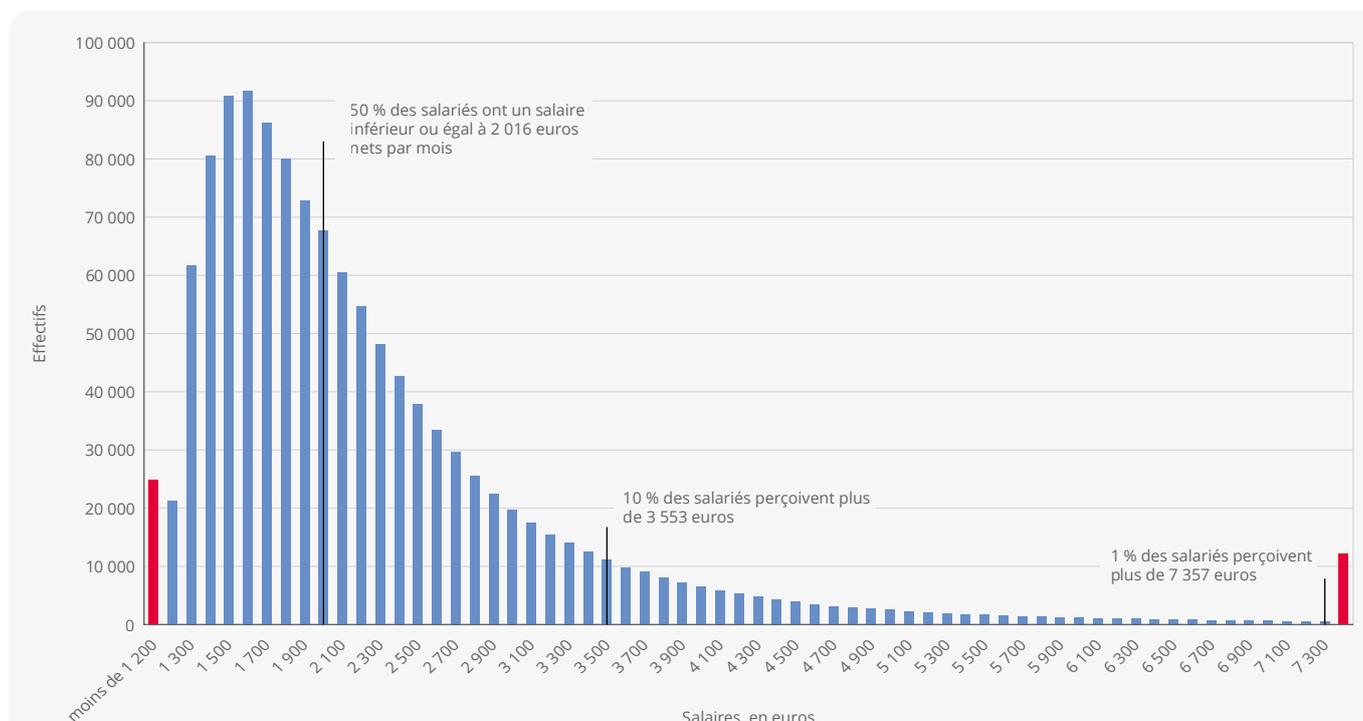
hausse est plus forte pour les ouvriers et les cadres (respectivement +40 % et +35 %) tandis qu'elle l'est moins pour les employés.

Les cadres et professions intermédiaires perçoivent un niveau moyen de primes supérieur à la moyenne (respectivement 1 090 euros et 900 euros en 2022). Les employés sont ceux qui perçoivent le montant moyen de primes le plus faible (670 euros).

Pour quasiment l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, la part des bénéficiaires de ces primes a presque doublé. En 2022, 22 % des salariés du privé bénéficient de ces primes, contre 12 % en 2021. Cela reste inférieur aux proportions de la France entière (27 % en 2022 et 14 % en 2021) [Godet et Sanchez Gonzalez, 2023 ► [pour en savoir plus](#)]. Parmi les employés, 18 % ont perçu une prime Pepa et/ou PPV, soit la part la plus faible comparée aux autres CSP.

Le montant moyen des primes varie selon les secteurs. Il est le plus élevé dans l'information-communication et les services financiers (respectivement 1 325 euros et 1 520 euros en moyenne). Ce montant est 2,5 fois plus important que la prime moyenne perçue dans l'hébergement-restauration (580 euros).

► 3. Distribution des salaires mensuels nets en équivalent temps plein (EQTP) en 2022



Note : Certains salaires en équivalent temps plein (EQTP) sont inférieurs au Smic ; ceci est en effet permis par certains statuts. Cependant, l'existence de rémunérations inférieures au Smic peut aussi provenir d'incohérences entre salaires et durées travaillées dans les déclarations administratives, qui ne peuvent être toutes redressées.

Lecture : Dans le Grand Est en 2022, un salarié sur deux gagne moins de 2 016 euros nets en EQTP par mois.

Champ : Grand Est, salariés du privé au lieu de travail, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrat de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

Plus de la moitié des salariés du secteur de l'énergie, des services financiers et de la fabrication de matériel de transport bénéficient de la prime en 2022 (autour de 55 %). Cette proportion est également très forte dans la fabrication des biens d'équipement et dans les autres branches industrielles (42 % et 44 %). À l'inverse, seuls 10 % des salariés de l'hébergement-restauration et des services aux entreprises perçoivent une prime. ●

Sklaërenn Marry (Insee)



Retrouvez davantage de données associées à cette publication sur www.insee.fr

► 4. Parts de salariés ayant perçu les primes Pepa¹ et PPV¹ et montants moyens par bénéficiaire, selon les caractéristiques des salariés

Caractéristiques	2022		2021		Évolution 2022/2021 (en % des montants en euros courants)
	Part (en %)	Montant annuel moyen (en euros courants)	Part (en %)	Montant annuel moyen (en euros courants)	
Cadres	26	1 090	10	810	35
Professions intermédiaires	31	900	16	680	32
Employés	18	670	10	560	20
Ouvriers	21	730	12	520	40
Ensemble	22	800	12	600	33

¹ Prime de pouvoir d'achat (Pepa) ou de partage de la valeur ajoutée (PPV).

Note : La catégorie socioprofessionnelle est relative au poste principal du salarié.

Lecture : En 2022, 22 % des salariés du secteur privé ont perçu une prime Pepa et/ou PPV, pour un montant moyen par bénéficiaire de 800 euros.

Champ : Grand Est, salariés du privé au lieu de travail, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrat de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

► Définitions

Le **secteur privé** s'entend au sens large, c'est-à-dire y compris entreprises publiques. Une entreprise publique est une entreprise sur laquelle l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises. Les entreprises publiques sont donc à bien distinguer de la fonction publique (qui regroupe les personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public).

Le **salaires en équivalent temps plein** (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectivement rémunéré (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **salaires net (de prélèvements sociaux)** est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Calculé à partir du salaire net fiscal (qui sert d'assiette à l'impôt sur le revenu), il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, car ceux-ci ne sont principalement pas imposables, mais comprend les cotisations patronales pour les complémentaires santé obligatoires.

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

► Pour en savoir plus

- **Godet F., Sanchez Gonzalez J.**, « Les salaires dans le secteur privé en 2022 - Une nette baisse du pouvoir d'achat, hormis au niveau du Smic » Insee Première n° 1971, novembre 2023.
- « Disparités territoriales de salaires », in La France et ses territoires, coll. « Insee Références », édition 2021.
- **Le Fillâtre C., Pichard L., Touahir M., Viglino L.**, « Les salaires sont plus élevés au sein des pôles des aires les plus peuplées » Insee Première n° 1995, mai 2024.
- **Kauffmann P., Lercari L.**, « Dans le Grand Est, un salaire sur cent est supérieur à 6 680 euros » Insee Analyses Grand Est n° 159, mai 2023.

► Sources et méthodes

La base **Tous salariés** est une base statistique sur l'ensemble des salariés, produite à partir des déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN) que les entreprises adressent à l'administration et que l'Insee traite ensuite. Les salariés du secteur public, les agents du secteur public, les salariés des particuliers employeurs, ainsi que les apprentis et les stagiaires sont exclus de cette étude. Les bénéficiaires de contrats aidés et de professionnalisation sont en revanche inclus. Des analyses centrées sur les salaires des agents du secteur public sont par ailleurs régulièrement effectuées dans des publications dédiées par versant de la fonction publique.

Les salariés sont étudiés au lieu de travail, les personnes habitant dans la région et travaillant à l'étranger ou dans d'autres régions françaises ne sont pas pris en compte.

Une observation de salaire correspond à un poste salarié, soit un individu dans un établissement une année donnée (un individu présent dans deux établissements est donc comptabilisé dans deux postes distincts).

Le calcul de contributions aux écarts de salaires moyens découle d'une régression linéaire des salaires individuels sur les variables explicatives suivantes : la catégorie socioprofessionnelle en 5 postes, le secteur d'activité (NAF en 17 postes) et la taille des entreprises. Le salaire utilisé est le salaire net en équivalent temps plein. Les individus sont pondérés par leur temps de travail.

