



Des rémunérations attractives chez les grands donneurs d'ordre de l'aérospatial

Dans le Grand Sud-Ouest qui recouvre les ex-régions Midi-Pyrénées et Aquitaine, les rémunérations offertes dans la filière aéronautique et spatiale sont nettement plus élevées que dans l'ensemble de l'économie marchande non agricole. Le salaire horaire net moyen y est supérieur de 46 % en 2014. Ce supplément est nettement plus important pour les entreprises têtes de filière (grands constructeurs, maîtres d'œuvre, motoristes) que pour les unités de la chaîne d'approvisionnement (fournisseurs, sous-traitants, prestataires de services et petits constructeurs). Une partie de ces écarts de salaires résulte de la spécificité des emplois dans la filière aérospatiale, qui comprend davantage de cadres et de salariés expérimentés. À caractéristiques d'emploi équivalentes, toutefois, le salaire dans les entreprises têtes de filière reste supérieur à celui du secteur privé, ce qui n'est pas le cas dans la chaîne d'approvisionnement.

Christophe Bordet, Guilhem Cambon, Insee

Peu de secteurs d'activité dans le Grand Sud-Ouest se portent aussi bien que l'aérospatial. L'effectif de la filière aéronautique et spatiale, qui atteint près de 130 000 salariés fin 2015 dans l'ensemble des deux anciennes régions Aquitaine et Midi-Pyrénées, progresse à un rythme solide sur la période récente. Entre fin 2012 et fin 2015, l'emploi dans la filière y augmente de 1,5 % en moyenne par an, soit 2,5 fois plus vite que dans l'ensemble du secteur privé hors agriculture, secteur financier et organismes associatifs (+ 0,6 %). Les grands donneurs d'ordre aéronautiques et spatiaux (constructeurs, maîtres d'œuvre, motoristes) et les entreprises de leur chaîne d'approvisionnement (fournisseurs, sous-traitants, prestataires de services) sont ainsi en concurrence avec les autres employeurs du secteur marchand pour recruter certaines qualifications. Au vu de leur situation, avec des marchés porteurs et des carnets de commandes bien remplis sur plusieurs

années, les entreprises têtes de filière dans le secteur aérospatial du Grand Sud-Ouest

sont en position de tirer vers le haut les rémunérations.

1 Des salaires élevés dans la filière aérospatiale du Grand Sud-Ouest

Distribution des salaires selon l'employeur (filiale aérospatiale, grands donneurs d'ordre, chaîne d'approvisionnement et ensemble du secteur marchand du Grand Sud-Ouest (GSO))

	Filière	Grands donneurs d'ordre	Chaîne d'approvisionnement	Secteur marchand du GSO
Revenu annuel net (euros)				
Moyen	30 658	41 093	25 211	16 751
Médian	27 334	37 227	23 768	14 992
Salaires horaires nets (euros)				
Moyen	18,0	22,8	15,4	12,3
Médian	16,0	22,4	13,9	10,3
1 ^{er} décile (D1)	9,4	12,5	9,0	7,8
9 ^e décile (D9)	26,9	30,9	23,3	19,7
Rapport interdécile D9/D1 du salaire horaire net	3	2,5	2,6	2,5

Lecture : dans la filière, la moitié des salariés perçoit un salaire horaire net inférieur à 16 euros (salaire médian), 10 % des salariés un salaire inférieur à 9,40 euros (1^{er} décile) et 90 % un salaire inférieur à 26,90 euros (9^e décile). Le rapport interdécile D9/D1 compare le salaire au-dessus duquel se situent les 10 % de postes les mieux rémunérés (9^e décile) au salaire en dessous duquel se situent les 10 % de postes les moins bien rémunérés (1^{er} décile). Plus ce rapport interdécile est élevé, plus les disparités en termes de salaires sont grandes.

Champ : postes du secteur marchand non agricole, hors secteur financier et organismes associatifs.

Sources : Insee, enquête Filiale aéronautique et spatiale 2015 et DADS 2014

Un salaire horaire nettement plus élevé dans la filière

De fait, les salaires versés par les entreprises de la filière aérospatiale dans le Grand Sud-Ouest sont significativement plus élevés que dans les autres entreprises des secteurs marchands non agricoles. Le salaire horaire net moyen des salariés de la filière aérospatiale s'élève à 18,00 euros en 2014, contre 12,30 euros dans l'ensemble du secteur privé, soit 46 % de plus (figure 1). Au sein de la filière, il atteint 22,80 euros chez les entreprises têtes de filière (grands constructeurs, maîtres d'œuvre et motoristes), soit 85 % de plus que le salaire net moyen observé dans l'ensemble du secteur privé. La chaîne d'approvisionnement, avec 15,40 euros de l'heure, offre également un salaire horaire net moyen supérieur de 25 % à celui du secteur privé.

Dans les secteurs marchands du Grand Sud-Ouest, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire tel que la moitié des salariés gagne moins et la moitié des salariés gagne plus (10,30 euros nets par heure), est inférieur au salaire moyen (12,30 euros). En effet, un petit nombre de salariés perçoit des salaires très élevés, ce qui tire la moyenne vers le haut. Cette distribution inégalitaire des salaires se retrouve aussi dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, mais de façon un peu moins marquée. Le salaire net médian est de 13,90 euros pour un salaire net moyen de 15,40 euros. Chez les grands donneurs d'ordre, où la plus grande partie des salariés perçoit de hauts salaires, le salaire horaire net médian, de 22,40 euros, est très proche du salaire moyen.

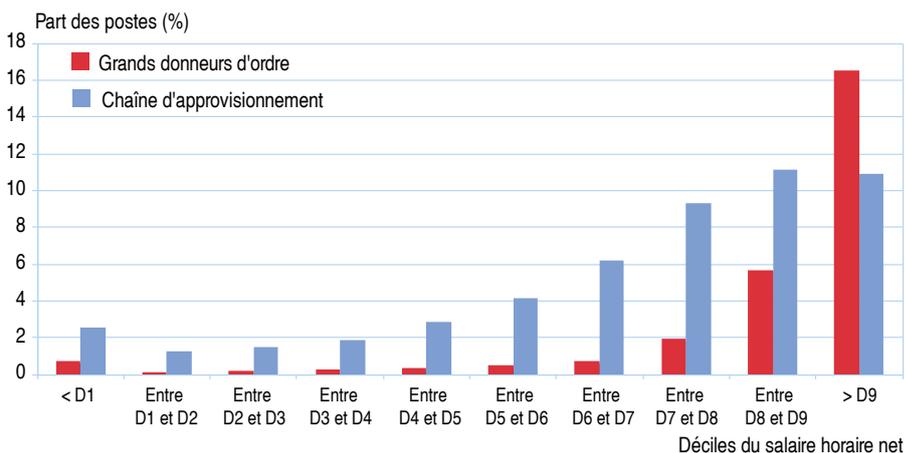
La filière aéronautique et spatiale concentre une forte part des emplois du secteur privé les mieux rémunérés. Elle regroupe plus du quart des 10 % des postes ayant les salaires les plus élevés alors qu'elle ne représente que 8 % de l'ensemble des emplois. Ainsi les grands donneurs d'ordre regroupent 17 % des meilleures rémunérations du Grand Sud-Ouest et la chaîne d'approvisionnement 11 % (figure 2).

La chaîne d'approvisionnement occupe une position intermédiaire

Les disparités de salaires horaires nets entre l'ensemble du secteur privé, les grands donneurs d'ordre de l'aérospatial et la chaîne d'approvisionnement sont importantes. La chaîne d'approvisionnement occupe une position intermédiaire dans l'échelle des salaires. Le seuil de salaire au-delà duquel se situent les 10 % des postes les mieux rémunérés (9^e décile) s'élève à 30,90 euros chez les grands donneurs d'ordre aéronautiques et spatiaux (figure 3). Ce seuil est supérieur de 31 % à celui de la chaîne d'approvisionnement (23,60 euros)

2 La filière aérospatiale très présente au sein des postes les mieux rémunérés

Part des postes de la filière dans l'ensemble des postes du secteur marchand du Grand Sud-Ouest selon les déciles du salaire horaire net



Note: D1, D2... D9 correspondent respectivement aux 1^{er}, 2^e... 9^e déciles du salaire horaire net.

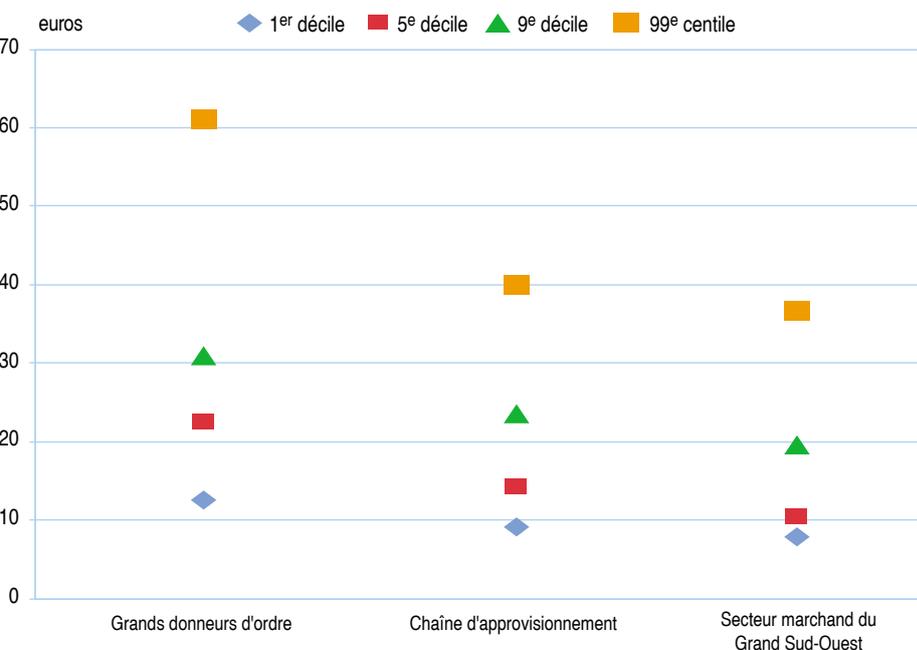
Lecture: au sein des 10 % de postes les mieux rémunérés (>D9 (9^e décile)) du secteur marchand du Grand Sud-Ouest, 17 % sont chez les grands donneurs d'ordre de l'aérospatial.

Champ: postes du secteur marchand non agricole, hors secteur financier et organismes associatifs.

Sources: Insee, enquête Filière aéronautique et spatiale 2015 et DADS 2014

3 La chaîne d'approvisionnement occupe une position intermédiaire dans l'échelle des salaires

Distribution du salaire horaire net par décile selon l'employeur



Lecture: le 1^{er} décile correspond au salaire horaire net au-dessous duquel se situent 90 % des salaires; le 9^e décile celui au-dessus duquel se situent les 10 % de salaires les plus élevés. Les 1 % de salariés les mieux rémunérés (99^e centile) perçoivent un salaire horaire net supérieur ou égal à 37 euros dans le Grand Sud-Ouest, contre 61 euros chez les grands donneurs d'ordre.

Champ: postes du secteur marchand non agricole, hors secteur financier et organismes associatifs.

Sources: Insee, enquête Filière aéronautique et spatiale 2015 et DADS 2014

et de 57 % à celui de l'ensemble du secteur marchand (19,70 euros).

Ces fortes inégalités se retrouvent en bas de l'échelle des salaires et y sont de même ampleur. Ainsi, le seuil de salaire horaire net au-dessous duquel se situent les 10 % de postes les moins bien rémunérés (1^{er} décile) est de 12,50 euros chez les entreprises têtes de filière en 2014, soit 37 % de plus que dans la chaîne d'approvisionnement (9,10 euros) et 60 % de plus que dans l'ensemble du secteur privé (7,80 euros).

À poste équivalent, de meilleures rémunérations chez les grands donneurs d'ordre

Les caractéristiques des employeurs (taille d'entreprise, secteur d'activité, type de contrat) et des salariés (catégorie socioprofessionnelle, âge, sexe) expliquent en partie ces écarts de rémunération. Les entreprises et les salariés de la filière concentrent des profils conduisant à des salaires élevés, accentuant de fait la

perception d'une filière qui rémunère bien ses salariés.

Ainsi, l'homme de plus de 40 ans, cadre, en contrat à durée indéterminée, qui travaille dans l'industrie au sein d'une unité de 250 salariés ou plus est particulièrement représenté au sein de la filière.

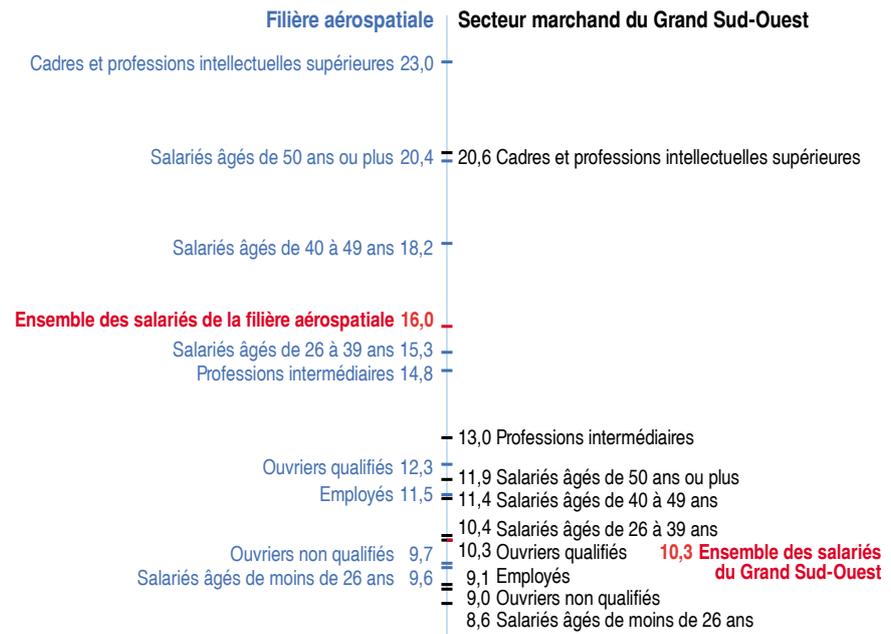
Toutefois, à âge, sexe, qualification, type de contrat, secteur d'activité et taille d'entreprise comparables, le fait d'être salarié chez un grand donneur d'ordre de l'aérospatial conduit à un niveau de salaire horaire supérieur de 13 %, par rapport au salaire horaire du reste de l'économie marchande, hors agriculture, secteur financier et organismes associatifs du Grand Sud-Ouest. Ce n'est plus le cas dans la chaîne d'approvisionnement où, à caractéristiques observées équivalentes, le salaire horaire est alors inférieur de 6 % à celui des autres secteurs marchands. D'autres facteurs plus difficiles à mesurer, comme la compétitivité des entreprises, le partage salaires-profits ou la productivité du travail, ou encore des caractéristiques non prises en compte tels le niveau de diplôme ou l'ancienneté du salarié peuvent expliquer ces écarts de salaire résiduels.

Les cadres tirent les salaires vers le haut

Parmi les effets structurels qui contribuent à des niveaux de rémunération élevés dans la filière aérospatiale, la catégorie socioprofessionnelle des salariés est la caractéristique dont l'impact est le plus fort. Les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que les professions intermédiaires techniques sont en effet très présents dans la filière aérospatiale du Grand Sud-Ouest. La proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures atteint ainsi 55 % chez les grands donneurs d'ordre et 37 % dans la chaîne d'approvisionnement, contre seulement 14 % dans l'ensemble du secteur privé (*données complémentaires n° 1 version web*). De même, la proportion de professions intermédiaires techniques est de 21 % chez les grands constructeurs, maîtres d'œuvre et motoristes et de 20 % chez les sous-traitants, fournisseurs et prestataires de services, contre 8 % seulement dans l'ensemble du secteur marchand. Or les salaires horaires nets médians les plus élevés se retrouvent dans ces deux catégories socioprofessionnelles. Les employés et les ouvriers non qualifiés, dont les rémunérations sont bien inférieures, sont en revanche bien moins représentés dans la filière aérospatiale. Ils sont proportionnellement cinq fois moins nombreux chez les grands donneurs d'ordre que dans l'ensemble de l'économie marchande du Grand Sud-Ouest. Au final, si la structure des postes par catégorie socioprofessionnelle était la même dans

4 La moitié des salariés de la filière aérospatiale perçoit plus de 16 euros nets de l'heure

Salaire horaire net médian dans la filière aérospatiale et dans le Grand Sud-Ouest en 2014 (en euros)



Lecture : dans la filière aérospatiale, la moitié des cadres et professions intellectuelles supérieures perçoit un salaire horaire net inférieur à 23 euros, contre 20,60 euros pour l'ensemble des cadres du secteur marchand du Grand Sud-Ouest.
Champ : postes du secteur marchand non agricole, hors secteur financier et organismes associatifs.
Sources : Insee, enquête Filière aéronautique et spatiale 2015 et DADS 2014

la filière aéronautique et spatiale que dans l'ensemble du secteur privé, le salaire horaire net médian serait supérieur de 31 % dans la filière au lieu de 55 %.

Toutefois dans la filière, les disparités de salaires selon le niveau de qualification sont moindres. Ainsi à profil d'emploi semblable, les cadres gagnent 57 % de plus que les employés chez les grands donneurs d'ordre et 53 % de plus dans la chaîne d'approvisionnement, alors que dans l'ensemble du secteur privé, cet écart s'élève à 85 %.

L'expérience rémunérée

L'expérience professionnelle, approchée par l'âge du salarié, est le deuxième élément explicatif des disparités salariales. Dans la filière aérospatiale, de manière plus marquée que dans l'ensemble de l'économie marchande du Grand Sud-Ouest, le niveau de salaire croît avec l'âge (*figure 4*). Globalement, le salaire horaire net médian des moins de 26 ans travaillant dans la filière est supérieur de 12 % à celui de leurs homologues du secteur privé ; pour les 50 ans ou plus, il est bien plus élevé et est supérieur de 71 %. À autres caractéristiques équivalentes (sexe, qualification, conditions d'emploi, secteur d'activité, taille de l'entreprise), l'expérience du salarié reste mieux rémunérée dans la filière que dans l'ensemble du secteur privé. Ainsi, un salarié de 50 ans ou plus gagne 13 % de plus qu'un salarié de 26 à 39 ans dans l'ensemble de l'économie marchande

tandis que l'écart de salaire atteint 26 % dans la chaîne d'approvisionnement et 30 % dans les entreprises têtes de filière. Les possibilités de carrière longue pourraient être plus fréquentes dans la filière, et en particulier chez les grands donneurs d'ordre, compte tenu des compétences spécifiques que les emplois y requièrent ; la variable âge traduirait alors aussi l'effet d'ancienneté plus marqué dans l'entreprise, au-delà de l'expérience professionnelle.

Les caractéristiques des entreprises de la filière favorisent un niveau de salaire élevé...

La filière aérospatiale dans le Grand Sud-Ouest rassemble des secteurs d'activité qui requièrent une main-d'œuvre particulièrement qualifiée, induisant des salaires plus élevés. Globalement, dans l'ensemble du secteur privé, le salaire horaire net médian dans la fabrication de matériels de transport, qui inclut la construction aéronautique et spatiale, s'élève à 18,60 euros nets de l'heure en 2014. Viennent ensuite les secteurs de l'information et de la communication (15,50 euros), de la fabrication de produits électriques, électroniques et de machines (13,40 euros) et de la fabrication d'autres produits industriels (11,60 euros), qui inclut la métallurgie. Les écarts entre secteurs d'activité sont en partie dus au fait que certains emploient une plus forte proportion de cadres. Une fois cet effet gommé, la hiérarchie de ces secteurs évolue un peu au sein de la filière : la fabrication de produits électriques,

électroniques et de machines devient le deuxième secteur le mieux rémunéré après la fabrication de matériels de transport, tandis que le secteur de l'information et de la communication apparaît comme le secteur le moins bien rémunéré.

Le salaire horaire net médian augmente avec la taille de l'entreprise employeuse. À âge, sexe, qualification, conditions d'emploi et secteur d'activité équivalents, les salariés des grandes entreprises (250 salariés ou plus) du Grand Sud-Ouest sont rémunérés 5 % de plus que ceux des entreprises de 50 à 249 salariés. À l'inverse, les salariés des petites entreprises (moins de 10 salariés) sont payés 6 % de moins. Or les postes de la

filrière se concentrent dans les grandes unités. Dans l'ensemble de la filière aéronautique et spatiale, 4 postes sur 5 sont occupés dans une entreprise d'au moins 250 salariés, contre 2 sur 5 dans l'ensemble de l'économie marchande. Cette concentration des postes dans de grandes unités explique en partie le haut niveau de rémunération dans la filière aéronautique et spatiale.

... comme la proportion importante d'hommes, en CDI

Avec 78 % d'hommes, la filière aéronautique et spatiale dans le Grand Sud-Ouest est très masculine, comme d'ailleurs l'ensemble du secteur privé hors agriculture (62 %), tirant les salaires vers le haut. En effet, dans la filière comme sur l'ensemble du marché de l'emploi, le salaire horaire net médian des hommes est plus élevé que celui des femmes. Le type de contrat a aussi une influence sur le niveau de salaire. Dans le Grand Sud-

Ouest, comme dans l'ensemble de la filière, le salaire horaire net médian des contrats à durée indéterminée (CDI) est plus élevé que celui des contrats à durée déterminée (CDD). Or les CDI représentent 90 % des postes de travail de la filière, contre 84 % dans l'ensemble du secteur privé. L'influence du type de contrat sur la rémunération est plus importante dans la filière aérospatiale que dans l'ensemble du secteur privé : un salarié du secteur privé en CDI gagne 2 % de plus qu'un salarié en CDD présentant les mêmes caractéristiques, alors que dans les entreprises têtes de filière, cet écart atteint 40 %. La chaîne d'approvisionnement occupe une place intermédiaire avec une rémunération supérieure de 13 % en faveur des CDI. Comme pour l'âge des salariés, le type de contrat peut aussi traduire une certaine ancienneté au sein de l'entreprise, avec des carrières plus longues chez les grands donneurs d'ordre et dans une moindre mesure dans la chaîne d'approvisionnement. ■

Méthodologie

Déterminants du salaire et spécificités des constructeurs et de la chaîne d'approvisionnement

Le salaire horaire net dépend de plusieurs caractéristiques, aussi bien celles du salarié que celles de l'employeur et des conditions de travail. Une modélisation de ce salaire permet de mesurer l'influence de ces caractéristiques et ceci en distinguant leurs effets pour l'ensemble du secteur privé du Grand Sud-Ouest, pour les entreprises têtes de filière (les grands donneurs d'ordre) et pour la chaîne d'approvisionnement (fournisseurs, sous-traitants, prestataires de services, petits constructeurs).

Ainsi, trois modèles sont déterminés, un pour chacun de ces ensembles, expliquant un peu plus de la moitié des variations de salaire horaire (55 % pour le secteur privé, 58 % pour les grands donneurs d'ordre et 56 % pour la chaîne d'approvisionnement). La modélisation montre que la catégorie socioprofessionnelle est la variable qui influe le plus : elle explique 73 % des variations de salaire horaire.

Enfin, un dernier modèle permet d'introduire une variable supplémentaire, le fait d'appartenir à l'un des sous-ensembles : grands donneurs d'ordre, chaîne d'approvisionnement ou reste des secteurs marchands (hors agriculture) du Grand Sud-Ouest. Ce modèle permet de quantifier, à caractéristiques d'emploi équivalentes, l'écart de salaire entre les grands donneurs d'ordre, la chaîne d'approvisionnement et le reste du secteur privé.

Définitions

La **filrière aéronautique et spatiale** regroupe les entreprises dont l'activité concourt *in fine* à la construction d'aéronefs, d'astronefs ou de leurs moteurs, quel que soit leur usage (civil ou militaire). La filière recouvre les activités d'études, de conception, de fabrication, de commercialisation ou de certification de pièces, de sous-ensembles, d'équipements, de systèmes embarqués, d'outils matériels et logiciels spécifiques à la construction aéronautique et spatiale. Elle comprend également les activités de maintenance « lourdes » en condition opérationnelle des aéronefs qui impliquent leur mise hors service sur longue période.

Les **grands donneurs d'ordre** sont les entreprises têtes de filière (comme Airbus, Dassault, Pratt & Whitney ou Thales...).

La **chaîne d'approvisionnement** (ou *supply chain*) désigne les fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services de l'aéronautique et du spatial ; sont inclus également les petits constructeurs qui appartiennent à la filière.

La **déclaration annuelle de données sociales (DADS)** est une formalité déclarative que

doit accomplir toute entreprise employant des salariés. L'exploitation des DADS ayant permis de donner les informations présentées ici exclut les agents des trois fonctions publiques, ceux des associations, les emplois aidés, les apprentis, les stagiaires, les salariés embauchés par les particuliers, les intérimaires et les chefs d'entreprises salariés. Elle ne prend en compte que les postes non-annexes.

Un **poste** correspond à l'emploi d'un même salarié dans un même établissement.

Un **poste** est dit **non-annexe** si le volume de travail et le niveau de rémunération associés à ce poste sont « suffisants ». Dans le cas général, la rémunération annuelle doit être supérieure à 3 Smic mensuels ou la durée d'emploi doit dépasser 30 jours et 120 heures, et le rapport nombre d'heures/durée doit être supérieur à 1,5.

Le **salaire horaire net** de tout prélèvement s'entend net des cotisations sociales, y compris la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise (qui ne sont pas imposables).

Insee Occitanie

36, rue des Trente-Six Ponts
BP 94217 - 31054 Toulouse Cedex 4

Directrice de la publication :

Caroline JAMET

Rédactrice en chef :

Michèle EVEN

Impression et composition :

Imprimerie Delort - Studio graphique ogham

ISSN : 2492-1629 (version imprimée)

ISSN : 2493-4178 (version en ligne)

© Insee 2017

Pour en savoir plus

- « Près de 130 000 emplois salariés dans la filière en 2015 », *Insee Flash Occitanie* n° 37, février 2017
- « La *supply chain* sous tension en 2015 », *Insee Analyses Occitanie* n° 37, février 2017
- « La *supply chain* suit la cadence en 2016 », *Insee Analyses Occitanie* n° 38, février 2017

