

Les salaires du secteur privé en France, de 1994 à 2004

Michel Amar*

Entre 1994 et 2004, les salaires réels ont augmenté en moyenne de 0,7 % par an, comme durant la décennie précédente. Avec un chômage élevé, ils ont stagné en début et fin de période. Mais ils ont crû plus sensiblement durant la période 1996-2001, malgré la modération salariale qui a accompagné la mise en œuvre des 35 heures. Cette croissance a été soutenue tout au long de la période par une hausse sensible du Smic. Le salaire moyen des ouvriers à temps complet et, dans une moindre mesure, celui des cadres, évolue plus favorablement que celui des autres catégories socioprofessionnelles. L'écart de salaire entre hommes et femmes se réduit lentement mais régulièrement. C'est souvent dans les secteurs d'activité où les réductions d'effectifs s'accompagnent d'une montée en qualification de l'emploi, notamment dans l'industrie, que la hausse moyenne des salaires est la plus forte. À l'opposé, dans le tertiaire, secteur créateur d'emplois, elle est plus modérée.

De 1994 à 2004, le salaire moyen par tête dans le secteur privé (SMPT) s'est accru en moyenne de 0,7 % par an en euros constants, au même rythme qu'au cours des dix années précédentes. En début de période, de 1994 à 1996, il

stagne ; puis, avec la reprise de la croissance du produit intérieur brut (PIB) (+ 2,8 % par an contre 1,3 % de 1994 à 1996), il augmente en moyenne de 1,1 % durant les six années suivantes. Depuis 2002, avec le ralentissement de la croissance de l'éco-

nomie (+ 1,4 % par an de 2002 à 2004), la hausse des salaires est plus modérée (+ 0,1 %) (figure 1).

En dehors des évolutions du PIB, les principaux facteurs pouvant expliquer l'évolution du salaire sont le chômage et le Smic. En

* Michel Amar est responsable de la division Salaires et revenus d'activité à l'Insee.

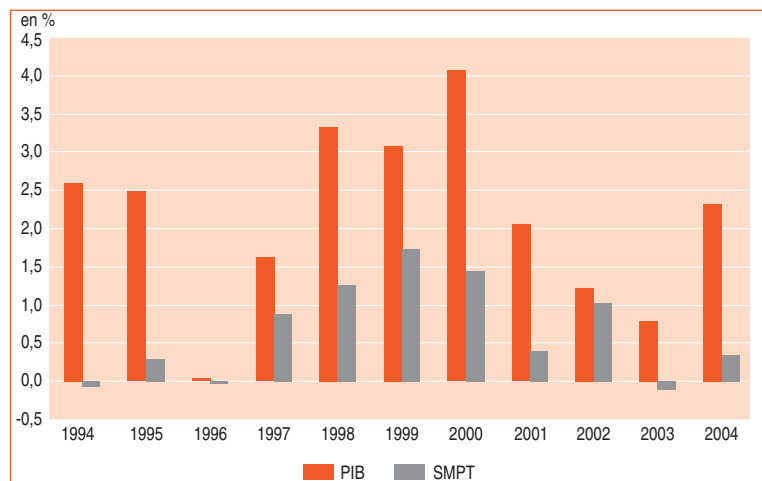
effet, le chômage pèse sur la négociation entre employeurs et salariés et donc sur les salaires, tandis que les évolutions du Smic agissent via les bas salaires (Desplatz et alii, 2004). On estime généralement qu'une augmentation de 1 % du Smic élève d'environ 0,1 point le salaire moyen (Desplatz et alii, 2004).

Entre la mi-1997 et 2001, le chômage baisse fortement : le taux de chômage passe de 12,2 % à 8,6 %. Ce mouvement s'accompagne d'une reprise de la progression des salaires, dont l'ampleur est cependant moindre que l'impact attendu en comparaison des évolutions passées ou des travaux de modélisation de

ce lien (figure 2). En effet, la mise en place des 35 heures induit une modération salariale ; son impact est estimé à 0,3 point par an sur la période 1999-2002 (Desplatz et alii, 2004).

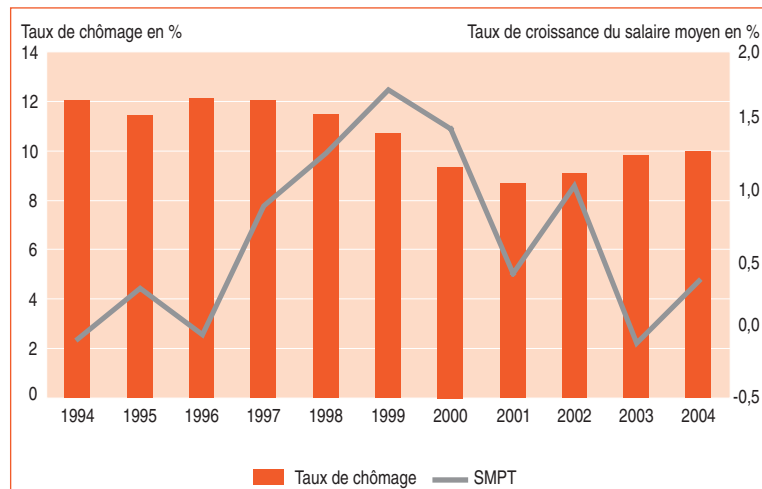
Le Smic, quant à lui, augmente sur toute la période plus vite que le salaire moyen (écart de 0,9 point par an en moyenne). L'écart est particulièrement marqué en fin de période, ce qui s'explique par la mise en œuvre du nouveau système de revalorisation des salaires minimaux prévu par la loi « Fillon » (figure 3). Ce dispositif, entré en vigueur en juillet 2003, a remplacé celui mis en place lors du passage aux 35 heures, qui avait créé les garanties mensuelles de rémunération (GMR). Celles-ci s'appliquent aux salariés rémunérés au niveau du Smic lors de leur passage aux 35 heures. Auparavant, coexistaient cinq niveaux de GMR, échelonnés selon la date de mise en œuvre de la RTT et qui s'appliquaient au niveau du salaire mensuel, et un Smic horaire concernant les entreprises restées à 39 heures et les salariés embauchés après la mise en place de la RTT. Le nouveau système vise à faire converger progressivement les salaires horaires assurés par le Smic et les GMR au 1^{er} juillet 2005. Comme il s'agit d'un ajustement par le haut, maintenant le pouvoir d'achat de la garantie mensuelle la plus élevée, les revalorisations qui en découlent sont en moyenne supérieures aux augmentations du salaire moyen. Ainsi, le 1^{er} juillet 2003, le Smic horaire a été revalorisé de 5,3 %, et les différentes GMR de + 1,6 % à + 3,2 %. Au 1^{er} juillet 2004, la revalorisation du Smic horaire a été de 5,8 %, et celle des différentes GMR est allée de + 2,1 % à + 3,7 %. Cette augmentation du Smic par rapport

Figure 1 - Taux de croissance annuel du PIB en volume et du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole en euros constants



Source : Insee, Comptes de la Nation.

Figure 2 - Taux de chômage (au sens du BIT) et taux de croissance annuel du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole en euros constants



Source : Insee.

au salaire moyen s'est accompagnée, tout au long des ces dix dernières années, de politiques d'allègement des charges sur les bas salaires. Ces mesures ont eu pour effet de réduire l'impact des hausses du Smic sur le coût du travail. Elles ont donc facilité le maintien de l'emploi non qualifié (Tanay et Audric-Lerenard, 2000). Ces revalorisations concernent directement, selon les années, entre 10 et 15 % des salariés, notamment parmi les temps partiels et au sein des toutes petites entreprises. Les principaux secteurs concernés sont les services aux particuliers, le commerce et les industries agroalimentaires (Seguin, 2005). Ces mesures ont aussi dopé le salaire moyen des ouvriers et des employés.

Des évolutions plus favorables pour les cadres et les ouvriers

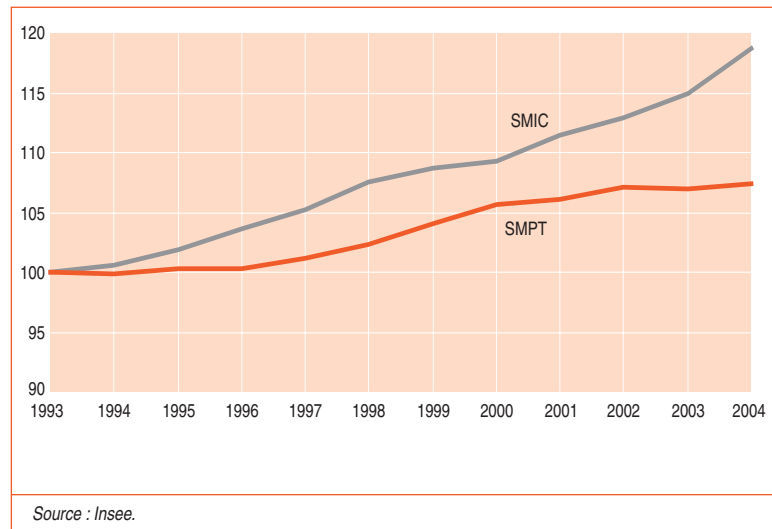
Dans la suite, sont analysés les salaires annualisés des seuls salariés à temps complet issus des déclarations annualisées de données sociales (DADS) (*encadré 1*). Pour chaque catégorie socioprofessionnelle étudiée ici, c'est l'évolution du salaire moyen de la catégorie qui est analysée. Ce n'est pas celle des individus appartenant à cette catégorie en 1995, et qui huit ans plus tard sont encore dans la même catégorie, ou ont obtenu une promotion (un ouvrier qui devient professionnel intermédiaire par exemple) ou sont sortis du salariat (non-salarié, chômeur ou inactif). En particulier, si on se limitait à ceux qui sont restés continûment salariés, les évolutions seraient plus fortes (*Insee Références*, 2005).

Entre 1995 et 2003, seules les catégories des ouvriers et des ca-

dres bénéficient de gains salariaux en euros constants (+ 0,5 % en moyenne par an pour les premiers et + 0,3 % pour les seconds). Pour celle des employés, le salaire moyen est stable, tandis que pour celle des professions intermédiaires, il recule de 0,3 % l'an. Durant cette période, la conjoncture économique a subi des fluctuations qui ont affecté différemment ces ca-

tégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité qui les emploient (*figure 4*). En début et fin de période, le chômage est élevé alors que la période 1997-2001 est au contraire beaucoup plus favorable. Les ouvriers ont mieux traversé que les autres catégories sociales cette période en termes de salaires mais pas en termes d'emploi. Leurs effectifs baissent en début et en fin de période et

Figure 3 - Évolution du Smic horaire et du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole, en euros constants (indice base 100 en 1993)



Encadré 1

Définitions et sources

Le **salaire moyen par tête** (SMPT, source Comptes nationaux) rapporte la masse salariale à l'effectif moyen du trimestre. Il prend en compte l'ensemble des emplois du secteur privé, à temps complet et à temps partiel.

Hormis le premier paragraphe où le SMPT est utilisé sur la période 1994-2004 comme indicateur de salaire, on appréhende ici les salaires et les effectifs du secteur privé à travers les DADS (Déclarations annuelles de données sociales) que les entreprises adressent chaque année à l'Administration. Tous les

salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des personnels des services domestiques et des agents de la Fonction publique d'État. Les salariés agricoles, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, ainsi que les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ne font pas partie du champ de cette étude. En outre, ces résultats concernent les seuls emplois à temps complet. Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations de 2002 et 2003, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

augmentent à un rythme inférieur à celui de l'emploi total durant les années intermédiaires, notamment dans l'industrie. Mais leur salaire moyen s'accroît tout au long de la période, sauf en 1996, bénéficiant entre autres des revalorisations du Smic. En

période de ralentissement de l'activité, leurs effectifs se réduisent souvent au détriment des derniers embauchés ou des moins qualifiés, ce qui induit une augmentation mécanique du salaire moyen. Durant la période de croissance, les entreprises de l'in-

dustrie et de la construction ont déclaré rencontrer plus de difficultés pour recruter des ouvriers, ce qui a pu bénéficier à ces derniers en termes de salaires.

L'emploi des cadres, lui, est toujours bien orienté. Leurs salaires sont particulièrement sensibles à la conjoncture. Ils baissent davantage en périodes de basse conjoncture (1995-1996 et 2002-2003, avec des taux de croissance annuels moyens de - 0,8 % et - 0,6 %) ; mais, quand elle repart, leurs salaires bénéficient d'une croissance sensiblement plus forte que pour les autres catégories, en particulier grâce à des primes (Pouget, 2005). Aussi, de 1997 à 2001, leur salaire moyen s'accroît en moyenne chaque année de 1,3 % contre 0,7 % pour les ouvriers et 0,2 % pour les employés (figure 5).

À l'opposé, les professions intermédiaires voient leur salaire moyen stagner en raison de plusieurs facteurs structurels. Il s'agit tout d'abord de la catégorie socioprofessionnelle qui se féminise le plus : la part de femmes augmente de 3,2 points entre 1995 et 2003, contre + 2,5 pour les cadres, - 1 pour les ouvriers et - 1 pour les employés. De plus, leurs emplois se développent surtout dans le tertiaire. Dans ce secteur, ils sont moins bien rémunérés que dans l'industrie (- 10 %). Cette différence s'explique d'abord par un effet sectoriel mais aussi par un effet taille. Alors que dans l'industrie la grande entreprise domine, c'est beaucoup moins le cas dans le tertiaire. Or, toutes choses égales par ailleurs, les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises que dans les petites. Ce repli du salaire réel est particulièrement marqué pour les professions intermédiaires administratives et commerciales ; ces catégories voient leur salaire

Figure 4 - Évolution du salaire moyen des salariés à temps complet selon leur catégorie socioprofessionnelle, en euros constants (indice base 100 en 1995)

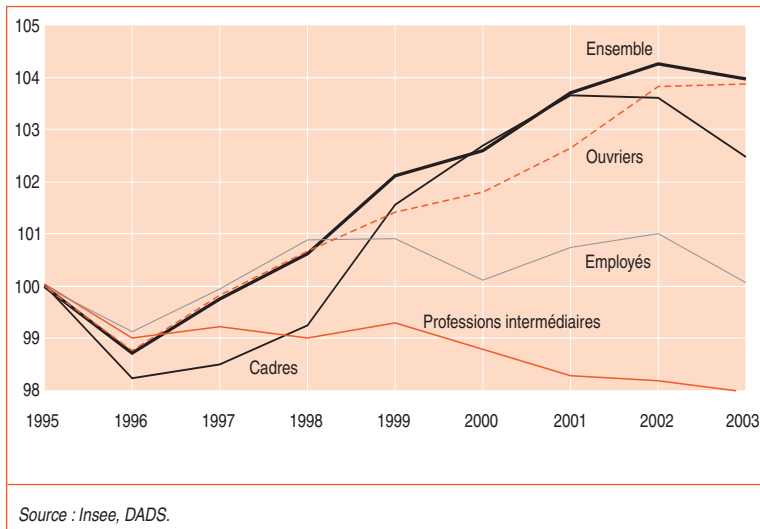
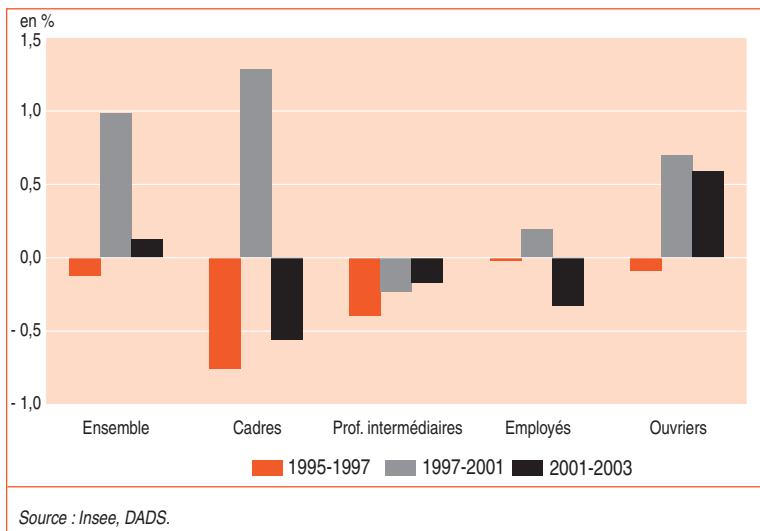


Figure 5 - Taux de croissance annuel du salaire moyen des salariés à temps complet selon leur catégorie socioprofessionnelle et la période (1995-1997, 1997-2001, 2001-2003), en euros constants

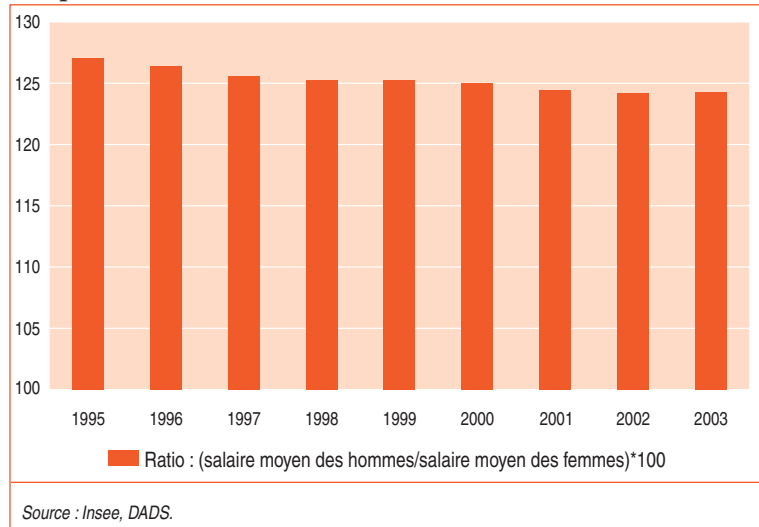


moyen se réduire, en termes réels, de 0,5 % en moyenne par an sur la période.

Enfin, les employés se trouvent dans une situation médiane entre les ouvriers et les professions intermédiaires. Comme pour les pro-

fessions intermédiaires, leur emploi s'accroît surtout dans les services, intégrant des salariés ayant peu d'ancienneté, ce qui pèse sur le salaire moyen. Mais ils bénéficient comme les ouvriers de la hausse du Smic, ce qui limite un peu cet effet négatif sur le salaire moyen.

Figure 6 - Évolution de 1995 à 2003 du rapport du salaire moyen des hommes à celui des femmes, pour les seuls salariés à temps complet



Rattrapage pour les femmes

Les comparaisons de salaires portent ici sur les seuls salariés à temps complet. L'impact du temps partiel sur les revenus du travail n'est donc pas pris en compte.

Jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, les écarts de salaires entre hommes et femmes se sont sensiblement réduits (Koubi, 2005). Le salaire des hommes, qui était supérieur de 50 % à celui des femmes en 1951, ne l'est plus que de 27 % en 1995. Mais depuis, ce mouvement de rattrapage s'est fortement ralenti. De 1995 à 2003, l'écart est passé de 27 % à 24 % (figure 6). Autrement dit, sur cette période, l'écart de croissance entre salaires moyens masculins et féminins est de 0,2 point par an. L'écart de salaire entre hommes et femmes résulte notamment des différen-

Encadré 2

Les déterminants du salaire en 2003, 2001 et 1995

Le salaire dépend d'un grand nombre de déterminants : niveau de qualification du poste de travail, expérience professionnelle, sexe, secteur d'activité et taille de l'entreprise, localisation de l'emploi, etc. Les évolutions du salaire moyen dépendent des modifications structurelles de l'emploi, comme par exemple l'augmentation de la part des cadres. Elles dépendent aussi des évolutions de l'impact de ces déterminants sur le salaire comme l'avantage salarial que donne, à une date donnée, le fait d'être cadre par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles. Une modélisation du salaire des personnes travaillant à temps complet a donc été réalisée pour 1995, 2001 et 2003. Les variables retenues sont la catégorie socio-professionnelle, le sexe, l'âge, le secteur d'activité, la taille de l'éta-

blissement employeur et la localisation de cet emploi (en distinguant l'Île-de-France de la province). La catégorie socioprofessionnelle vise à prendre en compte la qualification du salarié. Il aurait été certes préférable de disposer d'informations sur sa formation initiale (niveau du diplôme) et sur son expérience professionnelle (ancienneté sur le marché du travail) mais ces informations ne sont pas disponibles dans les DADS. De manière analogue, l'âge a été inclus dans le modèle pour tenir compte de l'ancienneté professionnelle, variable ne figurant également pas dans les DADS.

Ainsi, en 2003, un cadre perçoit, à sexe, âge, secteur d'activité, taille de l'établissement employeur et localisation de son emploi donnés, un salaire supérieur de 52 % à celui d'une profession intermédiaire (figure 7).

Cet écart s'est accentué tant que la conjoncture a été favorable – il n'était que de 45 % en 1995 – puis s'est stabilisé. En sens inverse, exercer un métier ouvrier conduit, en 2003, à un salaire inférieur de 32 % à celui d'une profession intermédiaire. Cet écart a tendance à se réduire légèrement sur la période.

Être de sexe masculin procure un avantage salarial de 14 % en 2003. Cet avantage se réduit lentement mais régulièrement sur la période étudiée : il s'élevait à 16 % en 1995. Travailler dans un petit établissement a toujours été pénalisant, mais cet effet décroît tout au long de la période. Enfin, travailler en Île-de-France procure un avantage qui a, lui aussi, tendance à diminuer entre 1995 et 2003.

ces en termes de niveau de qualification, d'expérience professionnelle ou du secteur d'activité. Une fois ces facteurs pris en compte, l'écart non expliqué n'est que de 13,7 % en 2003 contre 16,4 % en 1995 (encadré 2 et figure 7). La qualification, toujours en progression, de l'emploi féminin est la première explication de

l'amélioration au cours de ces dernières années : entre 1995 et 2003, la part des femmes a progressé d'environ trois points parmi les cadres comme au sein des professions intermédiaires ; elle est en léger recul en revanche parmi les ouvriers et les employés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, la

réduction du différentiel salarial est d'ampleur inégale (figure 8) : significative pour les cadres, où l'écart reste cependant le plus élevé (+ 30 % en 2003 contre + 35 % en 1995), et pour les employés (+ 8 % contre + 12 %), elle est plus modeste pour les ouvriers et les professions intermédiaires.

Figure 7 - Impact de facteurs socio-démographiques et des caractéristiques de l'établissement employeur sur les écarts de salaires

en %

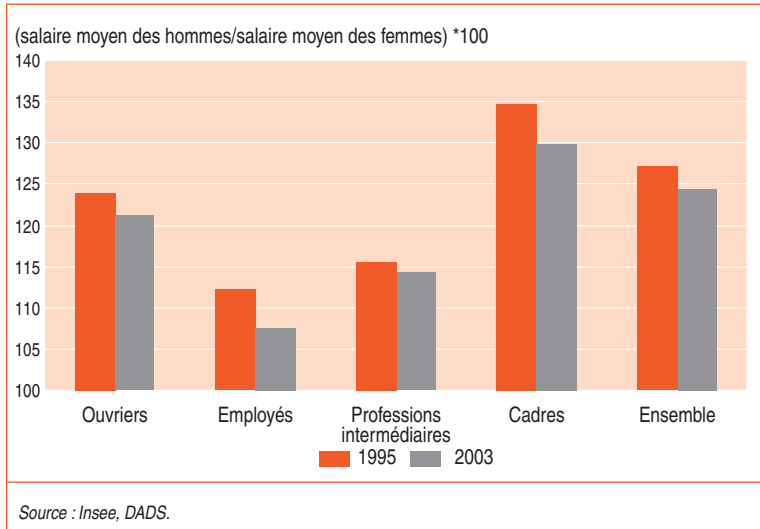
	Écart		
	1995	2001	2003
Catégorie socioprofessionnelle			
<i>Profession intermédiaire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Cadre	45,2	48,8	52,0
Employé	- 24,5	- 24,0	- 27,1
Ouvrier	- 34,3	- 31,2	- 32,5
Sexe			
<i>Femme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Homme	16,4	14,7	13,7
Âge			
Moins de 30 ans	- 25,4	- 27,3	- 25,7
30 à 39 ans	- 9,8	- 10,7	- 12,2
40 à 49 ans	- 2,0	- 3,6	- 3,9
50 à 59 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Secteur d'activité de l'établissement			
Industrie	7,9	8,5	7,5
Construction	3,7	4,6	4,0
Transport	9,2	9,3	8,8
<i>Commerce</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Service	4,8	4,3	1,1
Autre tertiaire	4,9	4,1	1,8
Taille de l'établissement			
<i>Moins de 20 salariés</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
20 à 49 salariés	6,5	5,0	4,0
50 à 199 salariés	7,5	6,4	5,2
200 à 999 salariés	13,6	11,9	10,1
1000 salariés ou plus	16,0	16,1	14,4
Région de l'établissement			
Île-de-France	13,4	12,4	11,0
<i>Province</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

Champ : salariés à temps complet du secteur marchand non agricole.

Lecture : en 2003, en moyenne, les hommes ont perçu un salaire supérieur de 13,7 % à celui perçu par les femmes, à catégorie socioprofessionnelle, âge, secteur d'activité, taille et région de l'établissement équivalents.

Source : Insee.

Figure 8 - Rapport du salaire moyen des hommes à celui des femmes, pour les seuls salariés à temps complet, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 1995 et en 2003



Chez les cadres administratifs et commerciaux, qui représentent près de la moitié de l'emploi total des cadres, la féminisation se poursuit (+ 6 points) mais sans rattrapage salarial : le différentiel reste particulièrement élevé (38 %). C'est l'inverse parmi les ingénieurs et cadres techniques (39 % de l'emploi total des cadres), catégorie nettement moins féminisée (15 % de femmes en 2003) pour laquelle le différentiel de salaires passe de + 25 % en 1995 à + 20 % en 2003.

Parmi les employés, c'est dans le commerce que le rattrapage salarial est le plus marqué. D'ailleurs, les deux tiers des employés du commerce sont des femmes.

Figure 9 - Taux de croissance annuel du salaire moyen des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole, selon le secteur d'activité et la période, en euros constants

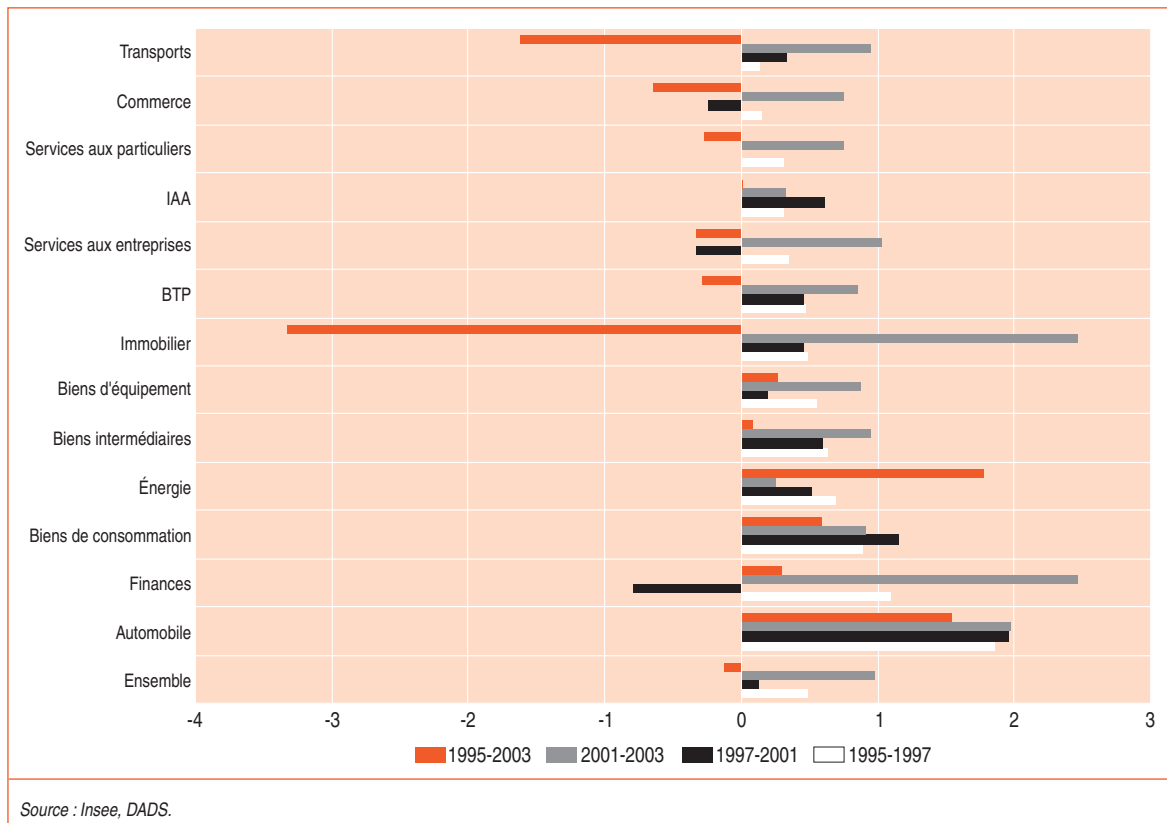
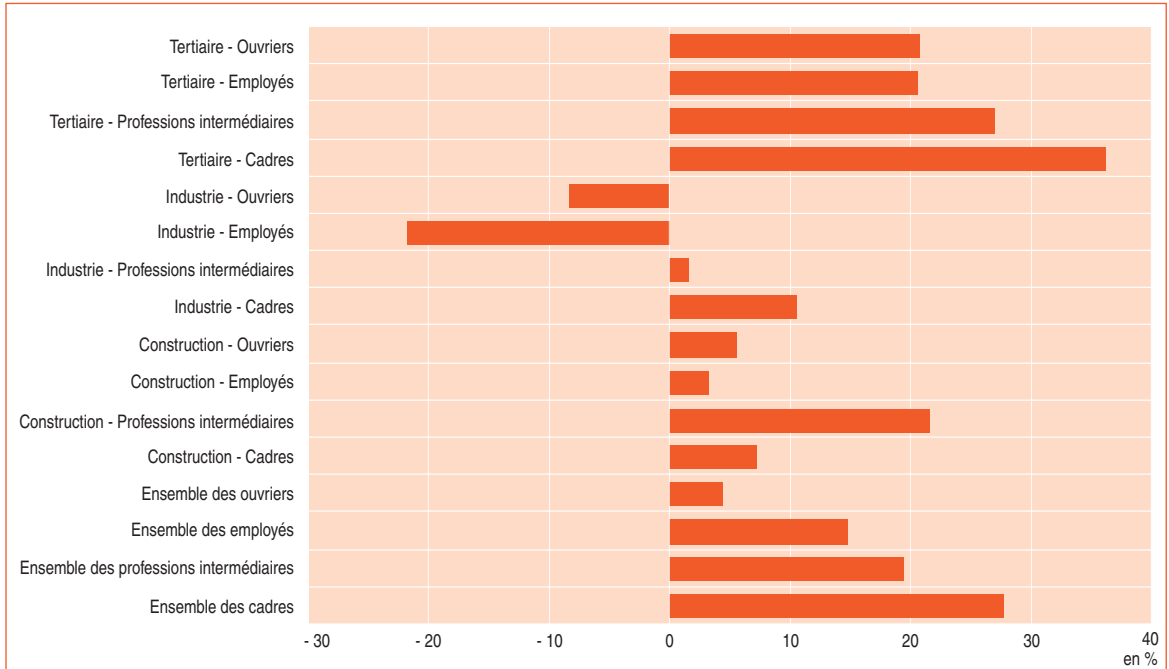


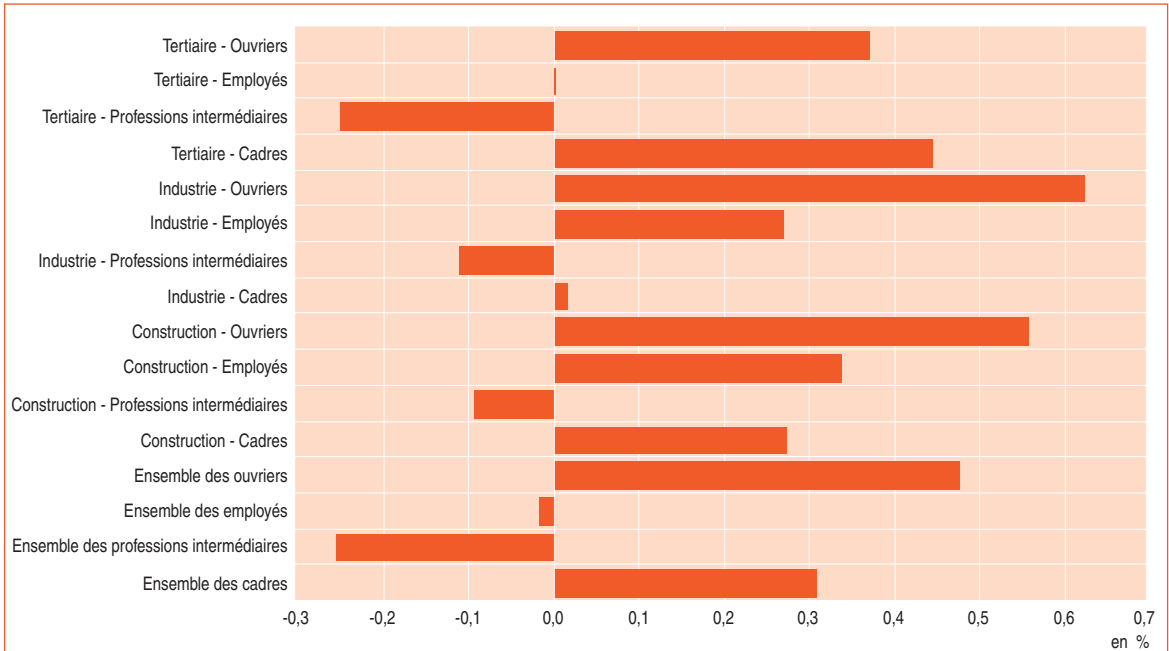
Figure 10 - Taux de croissance de 1995 à 2003 des effectifs des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole selon le secteur d'activité



Lecture : entre 1995 et 2003, l'emploi des ouvriers du tertiaire a augmenté de 21 %.

Source : Insee, DADS.

Figure 11 - Taux de croissance annuel de 1995 à 2003 du salaire moyen des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle, en euros constants



Lecture : entre 1995 et 2003, le salaire des ouvriers du tertiaire a augmenté de 0,37 % en moyenne annuelle et en euros constants.

Source : Insee, DADS.

Entre 1995 et 2003, l'écart salarial hommes-femmes se réduit sensiblement dans l'industrie, le commerce et les services aux entreprises. Dans les activités financières, l'écart salarial, déjà marqué, s'accroît (62 % en 2003 contre 53 % en 1995). Ce phénomène concerne avant tout les cadres : en 2003, un tiers des emplois y sont exercés par des cadres contre un quart en 1995.

Croissance du salaire moyen plus favorable dans l'industrie et les activités financières

Entre 1995 et 2003, l'évolution du salaire moyen varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Il croît plus fortement dans l'industrie (+ 0,7 % en moyenne par an en euros constants) que dans le tertiaire (+ 0,4 %) alors que c'est l'inverse pour l'emploi. Il augmente fortement dans l'industrie automobile (+ 1,9 %) mais baisse légèrement dans le secteur des services opérationnels (intérim, entretien, gardiennage) (- 0,1 %) (figure 9). Cette évolution du salaire moyen dépend en partie de l'évolution de l'emploi sectoriel et des modifications structurelles qui l'accompagnent. Ainsi, le salaire moyen augmente plus vite dans de nombreux secteurs industriels dont les effectifs se sont

stabilisés ou ont baissé, notamment sur les postes peu ou moyennement qualifiés. C'est le cas dans l'automobile : les effectifs totaux sont stables sur la période, mais l'emploi ouvrier recule de cinq points tandis que celui des cadres et professions intermédiaires s'accroît de huit points. Dans les industries du textile et de l'habillement, le salaire moyen augmente de 1,3 % en moyenne par an mais les effectifs se sont fortement réduits (de 4 % dans le textile et de 6 % en moyenne par an dans l'habillement sur l'ensemble de la période). À l'opposé, dans des secteurs créateurs d'emplois, la hausse du salaire moyen est nettement plus réduite. C'est le cas, outre les services opérationnels, de l'hôtellerie-restauration (+ 0,4 %)

ou du commerce de détail (+ 0,2 %). Rares sont les secteurs où l'emploi s'accroît de manière significative et où la hausse du salaire moyen est supérieure à la tendance globale : c'est le cas des activités financières (le salaire moyen augmente de 1,1 % par an en moyenne) et, dans une moindre mesure, des secteurs conseils et assistance (0,7 %), santé et action sociale (0,5 %) construction et activités immobilières (0,5 %).

Dans le tertiaire, où les hausses salariales sont moindres, l'élévation des qualifications est aussi moins marquée : la part de cadres et de professions intermédiaires y augmente seulement de 1,8 point contre 5 dans l'industrie (figures 10 et 11). ■

Pour en savoir plus

Desplatz R., Jamet S., Passeron V., Romans F., « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », Insee, *Économie et Statistique*, n° 367, avril 2004.

Insee, « Les salaires en France », *Insee Références*, édition 2005.

Koubi M., « La hiérarchie salariale dans le secteur privé de 1976 à 2000 », in « Les salaires en France », *Insee Références*, édition 2005.

Pouget J., « Primes, participation et intéressement dans le secteur pri-

vé », *Insee Première*, n° 1022, juin 2005.

Seguin S., « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2004 », *Dares, Premières Synthèses*, n° 26.1, juin 2005.

Tanay A., Audric-Lerenard A., « Ouvriers et employés non qualifiés, disparités et similitudes sur le marché du travail », *Dares, Premières synthèses*, n° 47-1, novembre 2000.