
FICHES THÉMATIQUES

En 2004, le **salaires net annuel moyen** des 1,85 million d'agents titulaires et non titulaires des services civils qui travaillent en métropole dans la fonction publique d'État s'élève à 25 290 euros.

Depuis 2002, les effectifs diminuent, mais cette diminution résulte en partie de transferts d'agents de la fonction publique d'État vers les établissements publics. Si l'évolution annuelle moyenne entre 1998 et 2002 est de 0,6 %, elle est, en moyenne annuelle, de -0,3 % pour les deux années suivantes. La répartition des agents titulaires, selon les trois catégories statutaires (A, B ou C) s'est sensiblement modifiée durant ces 6 années. Globalement, le nombre de titulaires a augmenté de 0,5 % entre 1998 et 2004, mais cette croissance varie de +3,4 % pour les agents de catégorie A, à -6,3 % pour ceux de catégorie B en passant par -0,2 % pour ceux de catégorie C. Depuis de nombreuses années, l'effectif de la catégorie B diminue en raison des plans « Jospin-Lang-Bayrou » qui, en reclassant progressivement les instituteurs en professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) en professeurs certifiés, expliquent en grande partie le transfert de la catégorie B vers la catégorie A. De plus, en 2004, certains agents non titulaires (en particulier les maîtres d'internat et les surveillants d'externat) sortent du périmètre de la fonction publique d'État pour intégrer les établissements publics locaux d'éducation. Au total, les cadres ou assimilés (catégorie A) représentent aujourd'hui près de 56 % des titulaires contre 47 % en 1998 et leur salaire moyen est supérieur de 20 % à celui de l'ensemble des agents de l'État contre 29 % en 1998 (figure 1).

En 2004, la répartition par âge des seuls titulaires s'est quelque peu modifiée : par rapport à celle de 1998, la tranche d'âge 40 à 49 ans a vu son poids se réduire de 5,2 points au profit des plus de 50 ans mais aussi des moins de 40 ans. Cela résulte de la pyramide des âges de cette population et des recrutements massifs à la fin des années soixante dans la fonction publique d'État, annonçant le futur « papy boom ». Par ailleurs, les plus de 60 ans ne représentent que 2,4 % des titulaires (3,0 % pour la seule catégorie A, 1,8 % pour la catégorie B et 1,3 % pour la catégorie C) (figure 2).

L'âge, et à travers lui l'ancienneté, est un autre élément déterminant du salaire. En effet, un titulaire quinquagénaire gagne environ 55 % de plus qu'un agent de moins de 30 ans. La qualification amplifie la différence due à l'âge puisque l'écart est maximal pour le quinquagénaire de catégorie A avec un salaire supérieur de 79 % à celui d'un cadre de moins de 30 ans. Pour les agents de catégorie B, l'écart est de 41 % et pour les agents de catégorie C, il est seulement de 8 %. Ces différences ne reflètent toutefois pas les écarts de salaires entre le début et la fin de la carrière : en effet, certains agents peuvent bénéficier de promotions qui les font changer de catégorie.

Les disparités de salaire net moyen, mesurées par le rapport inter-décile, ont très peu évolué entre 1998 et 2004, au niveau global comme au sein de chaque catégorie. Le rapport inter-décile est resté quasiment stable à 2,2 pour la catégorie A et 1,6 pour la catégorie B. Pour la catégorie C, il a très légèrement progressé passant de 1,8 en 1998 à 1,9 en 2004 (figure 3). (suite page suivante)

Définitions

Salaires moyen brut ou net : il correspond à celui d'un agent à temps plein pendant un an. Il s'obtient en divisant la masse salariale brute ou nette par le nombre de salariés converti en « années-travail à temps plein » au prorata de leur présence. Ainsi, un salarié ayant travaillé durant 6 mois à temps complet et perçu 8 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 16 000 euros par an. Si ce même agent avait travaillé à mi-temps toujours durant 6 mois en percevant la même rémunération, il aurait compté pour 0,25 année-travail rémunérée à 32 000 euros par an.

Évolution de salaire à structure constante : on la calcule en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon, au niveau atteint à l'année n-1.

1. Évolution des effectifs et des salaires nets annuels moyens selon la catégorie statutaire

	Effectifs en 2004 (%)	Salaires nets annuels moyens en euros			
		1998	2004	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (%)	
				euros courants	euros constants
Ensemble	100,0	22 475	25 290	2,0	0,3
Titulaires	84,6	23 374	26 188	1,9	0,2
catégorie A	55,9	28 925	30 469	0,9	- 0,8
catégorie B	14,5	20 868	23 696	2,1	0,5
catégorie C	29,6	16 890	19 345	2,3	0,6

Effectifs évalués en « années-travail à temps plein » (cf. définitions).

Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, en France métropolitaine.

Lecture : la répartition des effectifs des catégories A, B et C s'entend parmi les seuls titulaires.

Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1998 à 2004 (semi-définitif pour 2004), Insee.

2. Effectifs et salaires nets annuels moyens par catégorie statutaire et tranche d'âge en 2004

	Ensemble		dont Titulaires							
			Ensemble		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)
Moins de 30 ans	13,9	18 301	11,4	19 801	13,9	20 427	4,8	18 830	10,1	18 407
De 30 à 39 ans	26,3	22 415	26,5	22 993	26,9	25 599	25,1	21 285	26,5	18 807
De 40 à 49 ans	28,6	25 502	29,8	25 908	24,2	31 661	40,4	23 726	35,1	19 655
De 50 à 59 ans	28,9	30 218	29,9	30 729	32,0	36 549	27,9	26 468	27,0	19 861
60 ans ou plus	2,3	37 840	2,4	39 147	3,0	45 907	1,8	26 876	1,3	18 772
Ensemble	100,0	25 290	100,0	26 188	100,0	30 469	100,0	23 696	100,0	19 345

Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Source : fichiers de paie des agents de l'État en 2004 (semi-définitif), Insee.

3. Distribution des salaires nets annuels par catégorie statutaire en 2004

en euros

	Ensemble	Titulaires			
		Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
D1	15 161	16 292	19 735	18 419	13 912
D2	17 787	18 647	21 909	19 454	15 146
D3	19 701	20 343	23 959	20 410	16 278
D4	21 305	21 987	25 733	21 435	17 439
Médiane	23 125	23 882	27 610	22 672	18 624
D6	25 173	25 882	29 880	23 977	19 960
D7	27 519	28 247	32 741	25 528	21 279
D8	30 778	31 672	37 032	27 623	22 984
D9	37 266	38 266	44 153	30 254	25 825
D9/D1	2,46	2,35	2,24	1,64	1,86

Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Lecture : en 2004, 10 % des agents titulaires ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 16 292 euros. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 23 882 euros.

Source : fichiers de paie des agents de l'État en 2004 (semi-définitif) Insee.

Entre 2003 et 2004, le salaire moyen des agents de l'État a augmenté, en euros courants, de 1,6 % en brut et de 1,7 % en net. Sur l'ensemble de la période 1998-2004, il a crû en moyenne annuelle de 1,9 % en brut et de 2,0 % en net alors que l'inflation s'est élevée, sur la période, à + 1,7 % l'an. Ainsi, en euros constants et en moyenne annuelle, l'augmentation des salaires est de 0,2 % en brut et 0,3 % en net. L'évolution du salaire moyen est sensible aux promotions et avancements des personnes en place, mais aussi aux départs, notamment en retraite, et aux recrutements.

Le rythme d'évolution de la **rémunération moyenne des personnes en place** deux années de suite (RMPP) qui se situait chaque année aux alentours de 2,2 % à 2,3 % en euros constants de 1998 à 2002, est plus modéré ensuite (1,4 % en euros constants entre 2003 et 2004). Si, pour les agents de catégorie A, la progression reste relativement stable (+ 1,5 % en 2004 après + 1,4 % en 2003), pour ceux de catégorie B et C, elle diminue sensiblement (respectivement + 1,7 % après + 2,0 % et + 1,0 % après + 1,6 %). Les moyennes annuelles, sur la période 1998-2004, de la RMPP sont moins dispersées selon les catégories que par le passé.

La variation des éléments du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part, une évolution à corps, grade et échelon fixés, et d'autre part, des effets de structure qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons (*définitions*). La structure de la population des

agents de l'État se modifie d'une part sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place (effet de carrière). L'effet de carrière est positif, tandis que l'effet d'entrées-sorties est négatif : les nouveaux entrants qui remplacent les départs (notamment en retraite) sont en général moins bien rémunérés que les sortants.

L'évolution du salaire net à structure constante entre 2003 et 2004 est de 0,9 % en euros courants. Compte tenu de l'inflation de + 2,1 %, elle est de - 1,2 % en euros constants après - 0,9 % l'année précédente (*figure 4*). Globalement, sur la période 1998-2004 et pour l'ensemble des agents de la Fonction publique, le salaire net à structure constante a diminué de - 0,1 % en moyenne par an (en euros constants).

Pour les seuls agents présents en 2003 et 2004, l'effet de carrière, c'est-à-dire la contribution des avancements et promotions, est de 2,3 %. Il est resté relativement stable au cours de la période 1998-2004 (2,2 % en moyenne annuelle).

Sur cette même période, et pour les seuls titulaires, l'effet de carrière est de + 1,4 % en moyenne annuelle. Il est légèrement plus favorable pour les cadres A (+ 2,1 %) et B (+ 2,3 %) que pour les agents de catégorie C (+ 2,0 %). En revanche, ces derniers bénéficient d'une évolution à structure constante plus favorable du fait d'attributions différenciées de points d'indice en faveur des salaires les plus bas (*figure 5*). ■

Définitions

Glissement vieillissement-technicité (GVT) : il mesure l'effet des modifications de la répartition des agents de l'État entre les différents corps, grades et échelons. L'effet global, « GVT solde », résulte des promotions offertes chaque année aux agents en place (effet de carrière, le plus souvent positif) et des conséquences du remplacement des fonctionnaires (effet entrées-sorties, le plus souvent négatif).

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : elle permet de calculer l'évolution moyenne du pouvoir d'achat de la rémunération des agents présents deux années de suite.

Pour en savoir plus

- M. Dhune et D. Quarré, « Les salaires des agents de l'État en 2004 », *Insee Première* n° 1094, juillet 2006.
- A. Pauron et D. Quarré, « Les agents de l'État au 31 décembre 2003 », *Insee Première* n° 1034, juillet 2005.

4. Évolution des salaires nets annuels moyens entre 1998 et 2004

en euros constants

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Ensemble des agents						
Évolution du salaire moyen	1,2	0,4	0,3	0,8	-0,5	-0,4
Évolution à structure constante *	0,8	0,1	0,0	0,7	-0,9	-1,2
Effet de structure *	0,4	0,4	0,2	0,1	0,3	0,8
Évolution de la RMPP	2,9	2,3	2,2	3,2	1,5	1,4
dont effet de carrière	2,2	2,2	2,2	2,3	2,2	2,3
Indice des prix	0,5	1,7	1,7	1,9	2,1	2,1

* L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.
 Champ : agents titulaires et non titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
 Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1998 à 2004 (semi-définitif pour 2004), Insee.

5. Évolution des salaires nets annuels moyens des agents titulaires entre 1998 et 2004

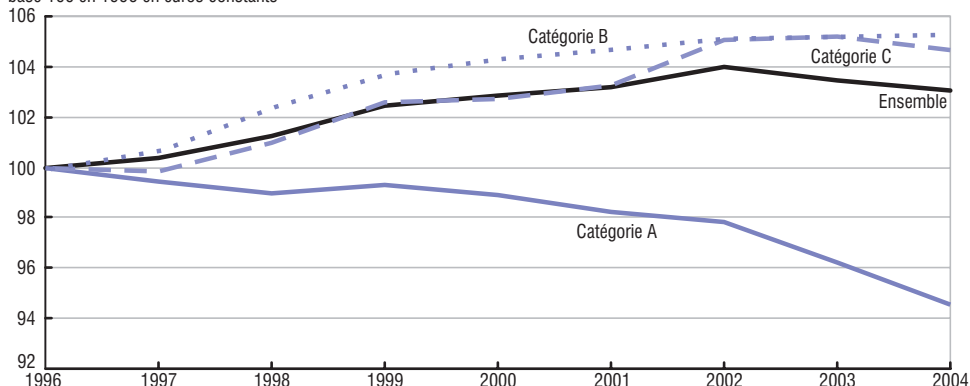
en euros constants

Titulaires		Évolution annuelle moyenne 1998-2004	dont 2003-2004
Catégorie A	Évolution du salaire moyen	0,2	-0,7
	Évolution à structure constante*	-0,1	-1,1
	Effet de structure*	0,3	0,4
	Évolution de la RMPP	2,2	1,4
	dont effet de carrière	2,1	2,3
Catégorie B	Évolution du salaire moyen	-0,8	-1,7
	Évolution à structure constante*	-0,3	-1,3
	Effet de structure*	-0,4	-0,4
	Évolution de la RMPP	2,3	1,5
	dont effet de carrière	2,3	2,5
Catégorie C	Évolution du salaire moyen	0,5	0,0
	Évolution à structure constante*	0,1	-0,9
	Effet de structure *	0,4	0,9
	Évolution de la RMPP	2,1	1,7
	dont effet de carrière	2,0	2,3
Ensemble	Évolution du salaire moyen	0,6	-0,5
	Évolution à structure constante*	0,5	-0,6
	Effet de structure*	0,1	0,1
	Évolution de la RMPP	2,0	1,0
	dont effet de carrière	1,4	1,5
Indice des prix		1,7	2,1

* L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.
 Champ : agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.
 Source : fichiers de paie des agents de l'État de 1998 à 2004 (semi-définitif pour 2004), Insee.

6. Évolution du salaire net annuel moyen

base 100 en 1996 en euros constants



La fonction publique territoriale (FPT), avec 1,43 million d'agents, représente une part croissante de l'emploi public, 31 % en 2004 contre 26 % en 1984. Ses effectifs ont crû de 40,8 % en 20 ans, contre + 9,5 % pour la fonction publique d'État (FPE) et + 16,3 % pour la fonction publique hospitalière (FPH). Ses emplois se distinguent de ceux de la fonction publique d'État par leur structure de qualification puisque les cadres y pèsent pour moins de 9 % contre environ 55 % dans la FPE, où l'essentiel de l'effectif des cadres est composé d'enseignants. Aussi, le **salaire net** annuel moyen pour un poste à temps complet dans la FPT, 18 936 euros en 2004 (*figure 1*), est-il inférieur de 25 % à celui observé dans la FPE alors que l'écart n'est que de - 15 % avec le salaire moyen du secteur privé. Mais pour chacune des grandes catégories socioprofessionnelle ce différentiel est nettement plus faible, et de sens variable, négatif pour les ouvriers et employés (assimilables à la catégorie C de la FPE) et les salariés des professions intermédiaires (catégorie B) mais positif pour les cadres (catégorie A). L'écart redevient négatif pour les cadres de la FPT si on les compare aux seuls cadres non enseignants de l'État.

La FPT regroupe elle-même un ensemble très divers d'employeurs. En premier, on trouve les organismes communaux avec 64 % de l'emploi territorial (36 % pour celles de plus de 10 000 habitants et 28 % pour celles de moins de 10 000 habitants). Viennent ensuite les organismes départementaux avec 12 % de l'emploi. Les groupements de communes

voient leur poids dans l'emploi territorial augmenter (7,6 % en 2004 contre 5,5 % en 2002) du fait du développement de l'intercommunalité. Quant aux régions, elles ne pèsent en 2004 que pour 1 % de l'emploi total, mais le salaire moyen y est supérieur de 40 % à celui de l'ensemble de la FPT. Celui des communes se situe à 4 % au-dessous de cette moyenne. Les salaires perçus au sein des départements se situent eux dans une position intermédiaire (+ 13 %).

Cette hétérogénéité des salaires résulte d'abord d'une hétérogénéité des niveaux de qualification, reflète elle-même du partage des rôles et des compétences des diverses collectivités territoriales (*figure 2*). La région, collectivité de création relativement récente, employeur de taille modeste, intervient d'abord à travers ses diverses politiques (des transports, de la formation professionnelle, etc.). Le poids des cadres y est donc élevé (environ 38 %). Au contraire, les communes qui interviennent directement au niveau local (école, voirie, etc.) disposent d'un plus grand nombre de personnels d'exécution. Les ouvriers et employés représentent environ 74 % de l'emploi communal. Au sein de chaque niveau de qualification, les disparités de salaires entre type de collectivité sont plus réduites (*figure 3*). Les régions, et dans une moindre mesure les départements, rémunèrent mieux pour une qualification donnée. Au sein même des communes, pour une même qualification, les salaires sont plus élevés dans les grandes que dans les petites, d'environ 7 %. (*suite page suivante*)

Définitions

Le **salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Sources

Les évolutions de l'emploi sur longue période sont issues du rapport annuel de la Fonction publique : « Faits et chiffres 2005 ». Elles sont calculées sur l'emploi mesuré en équivalents temps plein.

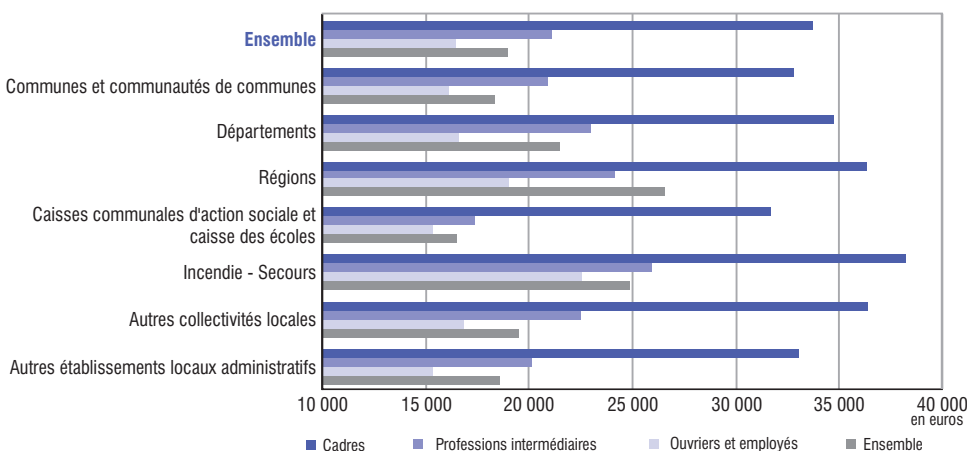
Les salaires annuels et les effectifs de la FPT sont approchés ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales) que les collectivités territoriales adressent à l'Administration. Tous les salariés, titulaires ou non titulaires présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des bénéficiaires de contrats aidés qui ont été exclus du traitement quand on a pu les identifier. Les salaires présentés ici concernent les seuls emplois à temps complet. Les résultats sont issus de l'exploitation du fichier exhaustif des déclarations depuis 2001, et d'un sondage au 1/25 pour les années antérieures.

1. Répartition des effectifs et salaires nets annuels moyens selon la CS

	Structure des effectifs en 2004 (%)	Salaires nets annuels			
		1998	2004	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres	8,4	30 024	33 711	1,9	0,2
Professions intermédiaires	22,7	19 018	21 039	1,7	0,0
Employés et ouvriers	68,9	14 645	16 431	1,9	0,2
Ensemble	100,0	16 739	18 936	2,1	0,4

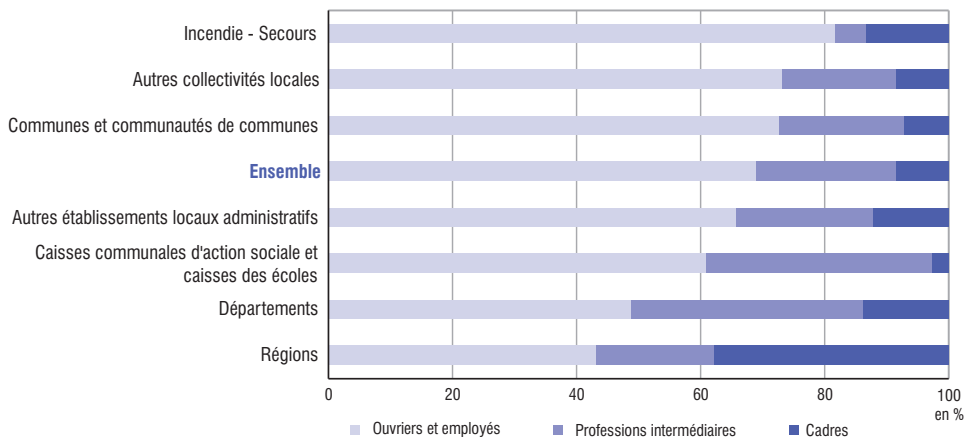
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2000, au 1/12 à partir de 2001), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens en 2004 selon la CS et le type de collectivité territoriale



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
 Source : DADS 2004, Insee.

3. Structure des qualifications selon le type de collectivité



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
 Source : DADS 2004, Insee.

Les services départementaux-incendie se distinguent aussi par des salaires plus élevés à mettre en regard des contraintes et des risques de cette activité.

La dispersion des salaires, appréciée par le rapport inter-décile, est moindre dans la FPT (figure 4) que dans la FPE du fait du moindre poids des cadres (2,1 contre 2,5).

Elle est, *a fortiori*, nettement plus faible que dans le secteur privé où ce ratio s'élève à 3,0. Néanmoins, elle a tendance à s'accroître sur la fin de la période.

Comme ailleurs, l'âge, et à travers lui l'ancienneté et l'expérience professionnelle, jouent positivement sur le salaire. Le salaire d'un quinquagénaire est en moyenne supérieur de plus d'un tiers à celui d'un salarié de moins de 30 ans (figure 5). Ce différentiel est toutefois moindre que ceux observés dans la FPE et dans le privé du fait d'un taux d'encadrement plus faible.

Si dans le total de l'emploi de la fonction publique territoriale, la part des femmes est d'environ 60 %, elle n'est plus que de 53 % au sein des **salariés à temps complet**. Ce ratio, maximum dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) qui emploient beaucoup de professions à dominante féminine, reste élevé dans les régions et les départements, du fait de l'importance des emplois administratifs. Dans les communes où l'emploi ouvrier (services techniques et voirie notamment) est plus important, la part de l'emploi féminin tombe à 52 %, mais c'est dans les services départementaux-incendie que la présence des femmes est la plus faible (12 %), même si elle progresse par rapport à 2002 (+ 2 points). L'écart de salaire moyen

entre hommes et femmes est de 13 % (figure 6). Il s'accroît avec l'âge (de + 4 % pour les moins de trente ans jusqu'à + 17 % pour les quinquagénaires), et le niveau de qualification (de + 10 % pour les employés et ouvriers à + 16 % pour les cadres mais avec un peu moins de + 9 % pour les professions intermédiaires).

Entre 2003 et 2004, le salaire moyen dans la FPT a diminué en euros constants de 0,7 % tout comme celui des seuls titulaires de la FPE. Cette évolution s'explique notamment par la revalorisation indiciaire survenue sur la période (augmentation de 0,5 % de la valeur du point au 1^{er} janvier 2004). L'évolution du salaire moyen est également sensible aux promotions et avancements des personnes en place mais aussi aux départs, notamment en retraite, et aux recrutements.

Pour les agents en emploi dans la FPT ces deux années complètes, qui ont pu bénéficier d'avancements et de promotions, l'évolution moyenne, **en euros constants**, est de 0,2 %. Elle n'est pas uniforme pour l'ensemble de la population. Pour le quart le plus favorisé, elle est supérieure à 4,2 % et pour le quart qui l'est le moins, elle est inférieure à - 1,5 %.

Sur la période 1998-2004, le salaire moyen de l'ensemble des salariés à temps complet des collectivités territoriales a augmenté de 2,1 % par an. Compte tenu de l'inflation sur cette même période, l'augmentation est de 0,4 % contre 0,3 % dans la FPE (figure 7). Pour les cadres, les ouvriers et les employés, l'augmentation de salaire net moyen, entre 1998 et 2004, est de 0,3 % par an, toujours en euros constants, alors qu'elle est nulle pour les professions intermédiaires. ■

Définitions

Pour les **salariés à temps complet**, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée. Par exemple, un salarié ayant travaillé durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 euros par an dans le calcul des salaires moyens.

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

Pour en savoir plus

- M. Amar, M. Dhune et M.-M. Fuger, « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2003 », *Insee Première* n° 1056, janvier 2006.
- B. Chaix, J. Rasolofoarison, « Les salaires dans les collectivités locales en 1999 », *Insee Première* n° 811, octobre 2001.
- « La Fonction publique, faits et chiffres 2005 », ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, *La documentation française*, juillet 2006.

4. Distribution des salaires nets annuels en 2004 par CS

en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
D1	12 734	20 934	13 993	12 314
D2	14 139	24 115	16 096	13 629
D3	15 177	26 693	17 838	14 523
D4	16 147	29 027	19 321	15 304
Médiane	17 195	21 147	20 681	16 058
D6	18 426	33 569	22 076	16 869
D7	20 004	36 852	23 704	17 815
D8	22 399	41 709	25 718	19 027
D9	27 182	49 358	28 503	20 941
D9/D1	2,13	2,36	2,04	1,70

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Lecture : en 2004, 10 % des salariés de la fonction publique territoriale perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 734 euros, 20 % un salaire inférieur à 14 139 euros.

Source : DADS 2004 (exploitation 1/12), Insee.

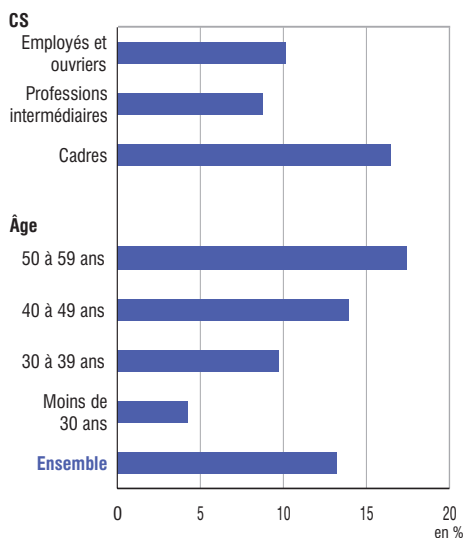
5. Effectifs et salaires nets annuels moyens en 2004 par CS et tranche d'âge

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Ouvriers et employés	
	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)
Moins de 30 ans	12,1	15 364	8,2	22 517	13,2	15 732	12,3	14 649
De 30 à 39 ans	26,1	17 644	23,3	28 207	24,1	19 036	27,2	16 127
De 40 à 49 ans	33,4	19 624	30,5	34 919	33,5	22 458	33,7	16 997
De 50 à 59 ans	25,9	20 846	33,3	38 739	27,3	23 487	24,6	16 910
60 ans ou plus	2,4	20 900	4,8	37 075	1,9	22 971	2,3	16 148
Ensemble	100,0	18 936	100,0	33 711	100,0	21 039	100,0	16 431

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

6. Différentiel des salaires nets hommes/femmes, selon la CS ou l'âge

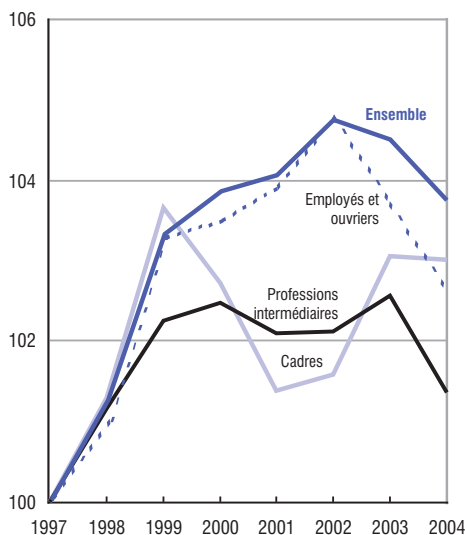


Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

7. Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS

en euros constants base 100 en 1997



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

En 2004, dans les entreprises du secteur privé et semi-public, le **salaire net** annuel moyen pour un travail à **temps complet** s'élève à 22 197 euros, soit 1 850 euros par mois. L'évolution de ce salaire moyen dépend, entre autres, de celle de la structure des qualifications. La part des ouvriers parmi les salariés à temps complet (36,3 % en 2004) continue à diminuer, au profit de celle des cadres (16,5 %). En 2004, un cadre à temps complet perçoit un salaire net annuel moyen de 43 648 euros, contre 16 359 euros pour un ouvrier et 15 602 euros pour un employé. Ainsi, un cadre gagne en moyenne 2,7 à 2,8 fois plus qu'un ouvrier ou un employé (*figure 1*). Ce rapport est relativement stable depuis plusieurs années.

En 2004, 10 % des salariés à temps complet ont gagné moins de 12 074 euros nets annuels, tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, 10 % ont gagné plus de 35 454 euros. La médiane, qui partage la population des salariés à temps complet en deux groupes d'effectifs égaux, s'établit à 17 804 euros, soit 1 484 euros nets par mois (*figure 2*).

Le rapport inter-décile vaut 2,9, en légère diminution en 2004 sous l'effet de la forte progression du Smic, progression qui s'est diffusée essentiellement dans le bas de la hiérarchie salariale. Les salaires des cadres, avec un rapport inter-décile de 3,0 sont davantage dispersés que ceux des professions intermédiaires (2,2), des employés (1,9) et des ouvriers (1,9). Ces dispersions des distributions de salaires sont en grande partie imputables à des différences d'âge : l'âge, et à travers lui, l'expérience professionnelle, est en effet un déterminant important du salaire. Ainsi, en 2004, un salarié à temps complet âgé de moins de 30 ans touche un salaire net annuel moyen de 16 166 euros tandis qu'un quinquagénaire perçoit 26 699 euros, soit 1,7 fois plus (*figure 3*). Ces différences induites par l'âge sont surtout sensibles pour les cadres (un cadre quinquagénaire – qui n'était pas forcément cadre dès le début de sa carrière – gagne en effet 1,9 fois plus qu'un jeune cadre) ; elles se font moins sentir pour les ouvriers (ce rapport étant ramené dans leur cas à 1,2). *(suite page suivante)*

Définitions

Le **salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Pour les salariés à temps complet, les **effectifs** sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée pour le calcul des moyennes. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les **moyennes** sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence.

Les **évolutions en euros constants** (ou « en termes réels ») sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

L'évolution du salaire moyen peut être décomposée en un **effet de structure** et une **évolution à structure constante**. L'évolution à structure constante est obtenue en calculant l'évolution du salaire moyen sans modification des effectifs des groupes homogènes qui ont été distingués, selon les variables suivantes : sexe, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité. L'effet de structure est ensuite calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution à structure constante.

Sources

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux **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. L'exploitation des DADS ayant permis de donner les informations présentées ici exclut cependant les salariés agricoles, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ainsi que les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés.

En outre, les résultats présentés ici concernent les seuls emplois à **temps complet**.

Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations depuis 2002, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

1. Salaires nets annuels moyens selon la CS

	Structure des effectifs en 2004 (%)	Salaires annuels nets de prélèvements			
		1998	2004	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres*	16,5	37 342	43 648	2,2	0,5
Professions intermédiaires	24,4	20 648	22 499	1,5	- 0,2
Employés	22,7	14 654	15 602	1,4	- 0,2
Ouvriers	36,3	14 468	16 359	2,3	0,6
Ensemble	100,0	19 570	22 197	2,2	0,6

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : DADS (exploitation au 1/25 pour 1998, au 1/12 pour 2004) Insee.

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2004

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 074	22 962	14 477	11 121	11 589
D2	13 484	26 556	16 507	12 198	12 767
D3	14 772	29 496	18 153	12 995	13 697
D4	16 180	32 401	19 647	13 757	14 592
Médiane	17 804	35 708	21 129	14 587	15 515
D6	19 811	39 684	22 704	15 592	16 539
D7	22 481	45 077	24 535	16 888	17 745
D8	26 744	53 119	27 061	18 599	19 353
D9	35 454	68 834	31 274	21 203	22 019
D9/D1	2,9	3,0	2,2	1,9	1,9

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Lecture : en 2004, 10 % des salariés du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 074 euros, 20 % un salaire inférieur à 13 484 euros.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2004

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	16 166	27 408	18 253	13 747	14 477
De 30 à 39 ans	21 271	38 410	21 630	15 321	16 223
De 40 à 49 ans	24 106	47 106	23 940	16 604	17 056
De 50 à 59 ans	26 699	50 782	25 488	17 659	17 727
60 ans ou plus	36 179	66 675	27 946	17 771	17 674
Ensemble	22 197	43 648	22 499	15 602	16 359

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

Au cours de la période 1998-2004, les salaires dans les entreprises ont augmenté, en euros courants, de 2,2 % en moyenne annuelle. Compte tenu de la hausse des prix à la consommation, le salaire net moyen a augmenté en **termes réels** de 0,6 % par an au cours de la même période (*figure 1*). Entre 2002 et 2004, le salaire net moyen est resté stable en termes réels, suite à la dégradation de la conjoncture économique. Ces évolutions de salaires sont aussi en partie attribuables à des changements de **structure** : ainsi, entre 2003 et 2004, les modifications dans la structure des qualifications ont contribué pour 0,4 point à la hausse du salaire net moyen (*figure 4*).

Entre 1996 et 2004, les évolutions de salaires pour chacune des grandes catégories socio-professionnelles ont été relativement contrastées. Le salaire moyen a augmenté plus sensiblement en haut et en bas de la hiérarchie salariale, mais a stagné en son milieu (*figure 5*). Les salaires les plus faibles ont en effet bénéficié des hausses du Smic souvent supérieures à celles du salaire moyen, tandis que les salaires les plus élevés ont pu bénéficier de primes de performance et de compléments de rémunération quand la conjoncture était favorable. Ainsi, en moyenne annuelle et en termes réels, le salaire moyen des cadres a augmenté de 0,5 % entre 1998 et 2004, et celui des ouvriers de 0,6 % (*figure 1*). À l'inverse, le salaire moyen des employés et des professions intermédiaires a légèrement diminué (- 0,2 % en rythme annuel et en termes réels). Ces évolutions contrastées s'expliquent aussi en partie par des différences de

répartition et de dynamique sectorielles : les employés sont plus nombreux dans le secteur tertiaire qui embauche beaucoup notamment dans le secteur des services aux particuliers. Or les derniers recrutés sont en général moins bien rémunérés que les salariés déjà en place, ce qui peut donc tirer vers le bas le salaire moyen de la catégorie. À l'inverse, les ouvriers sont plus nombreux dans l'industrie, qui a tendance à perdre des emplois, souvent peu qualifiés.

Les salaires horaires ont été plus dynamiques que les salaires annuels au cours de la période 1998-2004. Ils ont augmenté, en moyenne annuelle, de 3,3 % en euros courants et de 1,6 % en euros constants (*figure 6*). En effet, la mise en place de la réduction du temps de travail par les lois « Aubry » s'est le plus souvent accompagnée d'une compensation salariale assurant le maintien de la rémunération mensuelle des salariés. La durée du travail a diminué progressivement, alors que les salaires mensuels ont continué, en moyenne, à augmenter, même si certaines entreprises ont pu pratiquer des politiques de modération salariale. En 2004, le salaire horaire net moyen pour un emploi à temps complet s'élève ainsi à 12,11 euros alors qu'il n'était que de 9,77 euros en 1998. Un cadre à temps complet est rémunéré en moyenne 23,45 euros par heure en 2004 contre 8,61 euros pour un employé et 8,93 euros pour un ouvrier. Par ailleurs, comme le salaire annuel, le salaire horaire net des cadres à temps complet mais aussi celui des professions intermédiaires et des employés. ■

Pour en savoir plus

- Julien Pouget et Anne Skalitz « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première* n° 1067, février 2006.
- « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2003 », *Insee Résultats*, série Société n° 44, décembre 2005.
- Sébastien Seguin « La rémunération des salariés des entreprises en 2004 », *Premières informations, premières synthèses* n° 09-3, février 2006, Dares.

4. Évolutions annuelles des salaires moyens bruts et nets

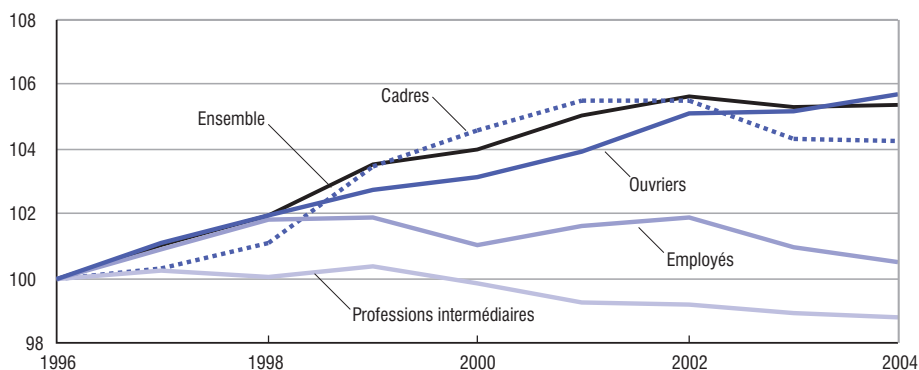
en % en euros constants

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Salaire moyen brut	0,2	1,7	0,6	0,9	0,9	0,3	0,6
Salaire moyen net de prélèvements	0,9	1,6	0,5	1,1	0,6	-0,3	0,0
Incidence des effets de structure*	0,3	0,6	0,6	0,7	0,8	0,5	0,4
Salaire moyen brut à structure constante	-0,1	1,1	0,0	0,2	0,1	-0,2	0,2
Salaire moyen net de prélèvements à structure constante	0,6	1,0	-0,1	0,4	-0,2	-0,8	-0,4
Pour mémoire : indice des prix à la consommation	0,7	0,5	1,7	1,7	1,9	2,1	2,1

*Voir « Définitions »
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

5. Évolution du salaire net moyen

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

6. Salaires horaires nets moyens et répartition du volume d'heures selon la CS

	Répartition du nombre d'heures travaillées en 2004 (%)	Salaires horaires nets de prélèvements			
		1998	2004	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres *	16,8	18,52	23,45	3,2	1,5
Professions intermédiaires	24,4	10,30	12,26	2,6	0,9
Employés	22,5	7,32	8,61	2,6	1,0
Ouvriers	36,3	7,25	8,93	3,4	1,7
Ensemble	100,0	9,77	12,11	3,3	1,6

*Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
 Source : DADS (exploitation au 1/25 pour 1998, au 1/12 pour 2004) Insee.

En 2004, un travailleur à temps complet dans la construction gagne en moyenne 19 240 euros nets par an, soit 13 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 1*).

Dans ce secteur très masculin, la décote approche même les 20 % pour les hommes. C'est le résultat d'une structure de qualifications très spécifique : trois salariés sur quatre sont ouvriers. Un sur douze est cadre : c'est deux fois moins que dans l'industrie ou l'ensemble du secteur privé et semi-public. Pour chaque niveau de qualification, les écarts de salaire avec le reste du secteur privé sont nettement plus réduits et de sens variable. La pyramide des âges se déforme sous l'effet du dynamisme des embauches, le poids des moins de 25 ans se renforçant au détriment de celui des 25 à 34 ans. Le salaire moyen est analogue pour les deux sexes, mais il y a peu de femmes dans le secteur et tout particulièrement au sein des ouvriers. Enfin un ouvrier sur huit (12,5 %) est étranger, proportion en recul de 3 points en six ans ; les ouvriers étrangers sont aujourd'hui encore plus souvent qualifiés que les ouvriers français (86 % et 84 %) et ne connaissent apparemment pas de discrimination salariale.

Dans le **bâtiment**, le **gros œuvre** et le **second œuvre** (respectivement 26 % et 54 % de l'emploi) ont des structures d'emploi très comparables. Les **travaux publics** (20 %) ont une main-d'œuvre tout aussi masculine que le bâtiment, mais plus âgée et avec un taux d'encadrement plus fort (10 % contre 7,5 %) ; ils sont aussi plus concentrés (les entreprises de 50 salariés et plus y occupent trois salariés sur cinq, contre un sur quatre dans le bâtiment). Leur surplus de 12 % en termes de salaire moyen (20 980 euros contre 18 809 euros) se réduit à 3 % quand on effectue une comparaison à caractéristiques égales.

Un ouvrier gagne en moyenne 13 % de plus

en Île-de-France qu'en province (*figure 2*). La taille de l'entreprise n'influence le salaire qu'aux tranches extrêmes (moins de 5 salariés ou plus de 5 000).

La construction utilise beaucoup l'intérim (considéré ici comme service, *cf. fiche 8*). En revanche elle recourt fort peu au temps partiel : 8,8 % de l'effectif et 4,8 % des heures rémunérées. Celui-ci est moins rétribué que le temps complet : 10,51 euros l'heure contre 10,86 euros pour un temps complet.

La dispersion, mesurée par le rapport inter-décile (rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile), est analogue à celle de l'industrie pour chaque niveau de qualification, avec une récente tendance à un resserrement. La faible dispersion d'ensemble ne fait que refléter la prédominance de la catégorie des ouvriers.

La participation financière (participation, intéressement, abondement des plans d'épargne) apporte un complément de rémunération à un peu plus d'un quart des salariés de la construction, soit deux fois moins que dans l'industrie. Les primes ne majorent la masse salariale totale que de 1,5 %. Le secteur est peu concentré – même s'il héberge les deux plus gros constructeurs européens – et la participation n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sur 1998-2004, le salaire à temps complet s'accroît en moyenne de 0,7 % par an en euros constants, contre 0,6 % pour l'ensemble du secteur privé et semi-public, l'écart s'étant creusé dans la seconde moitié de la période. La progression est plus vive dans le gros œuvre (*figure 3*). Cette évolution est à rapprocher des tensions qui sont apparues sur ce segment du marché du travail au cours de la dernière période. Entre 1993 et 1997, 30 % des entreprises du bâtiment éprouaient des difficultés de recrutement, elles sont 70 % depuis 2000 et plus encore depuis 2004 (sauf dans l'artisanat). ■

Définitions

Le **bâtiment** regroupe le **gros œuvre** (construction de maisons individuelles et de bâtiments divers, levage, maçonnerie générale) et le **second œuvre** (éléments de couvertures, travaux d'étanchéification et de charpente, travaux d'installation et de finition).

Les **travaux publics** regroupent la préparation des sites et la construction d'ouvrages hors bâtiment (ouvrages d'art, réseaux divers, voies ferrées et chaussées routières, etc.).

Pour en savoir plus

- « Enquête annuelle d'entreprise : reprise dans les travaux publics en 2003 », *Ses Infos Rapides* n° 292, avril 2005, ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer.
- C. Godonou « La construction en 2004 : une année exceptionnelle pour le logement », *Insee Première* n° 1021, juin 2005.

1. Salaires nets annuels et structure des effectifs* en 2004 et en évolution de 1998 à 2004

	Salaire			Rapport inter-décile			Effectifs	
	Salaire moyen (euros courants)	Écart par rapport à l'ensemble privé + semi-public (%)	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (% en euros constants)	D1 (euros)	D9 (euros)	D9/D1	2004 structure (%)	Écart en structure 1998-2004 (%)
Ensemble	19 240	- 13,3	0,7	11 980	27 880	2,3	100,0	-
Hommes	19 230	- 19,1	0,7	12 010	27 840	2,3	93,5	- 0,7
Femmes	19 260	0,6	0,5	11 440	28 580	2,5	6,5	0,7
Moins de 25 ans	13 480	- 3,9	1,2	9 950	17 200	1,7	11,4	3,8
25 à 34 ans	17 210	- 9,4	0,8	11 830	24 020	2,0	25,6	- 5,0
35 à 44 ans	19 780	- 14,0	1,0	12 720	28 770	2,3	29,7	0,1
45 à 54 ans	21 340	- 14,6	0,0	13 170	31 810	2,4	23,6	- 1,6
55 ans ou plus	24 650	- 16,9	1,0	13 460	40 380	3,0	9,7	2,7
Cadres**	41 440	- 5,1	0,7	22 210	66 840	3,0	8,0	0,7
Prof. interm.	23 620	4,9	0,1	15 520	32 970	2,1	14,0	0,0
Employés	16 480	5,8	0,4	11 190	22 500	2,0	4,3	- 0,5
Ouvriers	16 150	- 1,2	0,8	11 650	21 240	1,8	73,7	- 0,2

* Évalués en années-travail ** Y compris les chefs d'entreprise salariés.

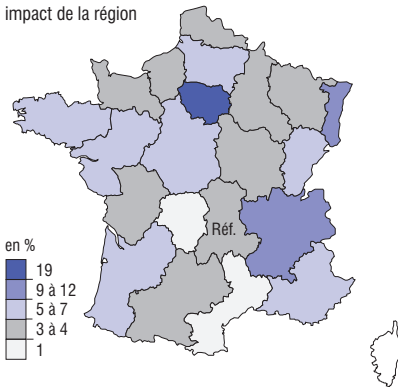
Champ : salariés à temps complet de la construction (EH).

Lecture : pour les hommes, le salaire net moyen en 2004 vaut 19 230 euros dans la construction, soit 19,1 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public; en euros constants, il s'est accru au rythme moyen de 0,7% par an entre 1998 et 2004; le rapport inter-décile vaut 2,3. Les hommes représentent 93,5 % des effectifs en 2004, contre 94,2 % en 1998.

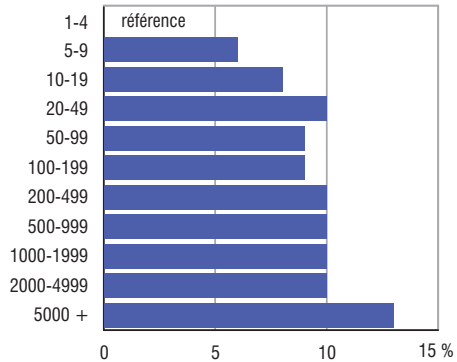
Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

2. Salaire net individuel des ouvriers en 2004

impact de la région



impact de la taille de l'entreprise



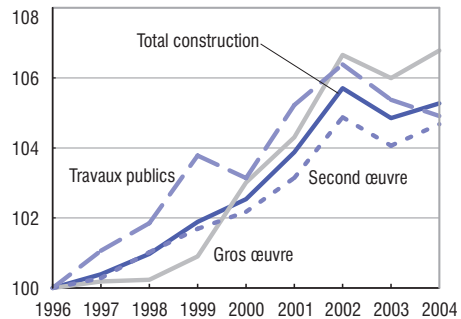
Champ : ouvriers à temps complet de la construction (EH).

Lecture : en 2004, à profil identique, un ouvrier de la construction gagne entre 5 et 7 % de plus en Aquitaine qu'en Auvergne, et 9 % de plus dans une entreprise de 100 à 199 salariés que dans une entreprise de 1 à 4 salariés (les effets s'additionnent).

Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet de la construction (EH).

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

En 2004, le salaire annuel net moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie, y compris industries agroalimentaires (IAA) et énergie, s'élève à 22 990 euros, soit 4 % au-dessus de celui de l'ensemble du secteur privé et semi-public (figure 1).

L'écart est plus faible si on raisonne à sexe donné ou si on se limite aux salariés de plus de 35 ans. À l'inverse, il est nettement supérieur à niveau de qualification égal, cadres exceptés. Les spécificités de l'emploi industriel, plus masculin, plus âgé et au taux d'encadrement plus faible, se combinent avec les inégalités salariales pour expliquer le résultat global.

Les femmes occupent un emploi sur quatre, mais presque un sur deux (45 %) dans les industries de consommation. Les ouvriers restent majoritaires (55 %) mais pèsent bien moins dans l'énergie que dans les IAA (25 % contre 66 %), les cadres sont deux fois moins présents dans les industries de biens intermédiaires que dans celles de biens d'équipement (respectivement 12 % et 23 %). Avec le sexe et la qualification, l'ancienneté est un autre déterminant individuel du salaire, spécialement pour les cadres. Or, la moyenne d'âge de ces derniers est variable : moins de 45 ans dans les composants électroniques et l'équipement automobile, plus de 50 dans l'édition-imprimerie-édition et l'énergie. Dans l'ensemble, la tendance est au vieillissement : en six ans, la proportion des 25-34 ans a perdu plus de 3 points au bénéfice des plus de 55 ans. L'énergie et les IAA illustrent l'hétérogénéité sectorielle avec des salaires annuels respectivement proches de 30 000 euros et 20 000 euros. L'éventail est bien plus étroit dans l'industrie au sens strict. Les industries de biens d'équipement, l'automobile et les industries de biens de consommation affichent des salaires voisins (24 900 euros, 24 310 euros et 23 750 euros), les industries de biens intermédiaires se situant en retrait (21 660 euros). Le salaire dépasse 30 000 euros dans les **secteurs de haute technologie**.

Une analyse prenant en compte, outre les caractéristiques du salarié (âge et sexe), l'activité et la taille de l'entreprise permet de mieux apprécier l'impact propre de ces deux facteurs (figure 2). On retrouve l'opposition entre secteurs en déclin (textile, habillement) et activités rémunératrices de l'énergie.

Si la taille de l'entreprise influe sur le salaire, l'existence de liaisons financières joue aussi. Un salarié sur quatre travaille dans une filiale de **groupes étrangers**. À caractéristiques identiques, le salaire y est 4 % plus élevé que dans les groupes **français** privés, lesquels offrent à leur tour un salaire 2 % plus élevé que les entreprises indépendantes.

L'industrie, qui recourt beaucoup à l'intérim (surtout pour pourvoir les emplois de services cf. fiche 8), recourt peu au temps partiel : 12,2 % de l'effectif et 8,3 % des heures rémunérées. Celui-ci est un peu moins rétribué que le temps complet, avec des salaires horaires respectifs de 11,90 euros et 12,45 euros. Cette différence s'explique pour partie par le fait qu'un emploi à temps partiel sur deux est féminin. La dispersion, mesurée par le rapport inter-décile (rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile), est la plus forte pour les cadres (2,8). Elle dépend peu du niveau de qualification pour les non-cadres (2,0). La dispersion d'ensemble est très stable depuis 1998.

La participation financière (participation, intéressement, abondement des plans d'épargne) apporte un complément de rémunération à 55 % des salariés de l'industrie, proportion qui n'est dépassée que dans le secteur des activités financières. Les primes avoisinent 10 % de la masse salariale dans le secteur pharmacie-parfumerie-entretien et 8 % dans la construction navale, aéronautique ou ferroviaire.

Sur la période 1998-2004, le pouvoir d'achat du salaire à temps complet s'accroît en moyenne de 0,7 % par an en euros constants (figure 3). La progression est deux fois plus forte dans les secteurs de l'automobile et des biens de consommation (1,5 % et 1,3 %), deux fois moindre dans les biens d'équipement (0,4 %). Cette hiérarchie tient notamment à des effets de structure. ■

Définitions

Les **secteurs de haute technologie** regroupent les technologies de l'information et de la communication (TIC), la pharmacie et la construction aéronautique et spatiale.

Les **groupes** sont classés **étrangers** ou **français** selon la localisation de leur centre de décision, lequel coïncide la plupart du temps avec le siège social.

Pour en savoir plus

- « L'industrie française », *Chiffres clés*, édition 2004-2005, Sessi.
- « Épargne salariale en 2003 », *Premières Synthèses* n° 39.3, septembre 2005, Dares.

1. Salaires nets annuels et structure des effectifs* en 2004 et en évolution de 1998 à 2004

	Salaire			Rapport inter-décile			Effectifs	
	Salaire moyen (euros courants)	Écart par rapport à l'ensemble privé+semi-public (%)	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (% en euros constants)	D1 (euros)	D9 (euros)	D9/D1	2004 structure (%)	Écart en structure 1998-2004 (%)
Ensemble	22 990	3,7	0,7	12 729	36 956	2,9	100,0	-
Hommes	24 240	1,9	0,5	13 384	39 077	2,9	74,3	0,1
Femmes	19 370	1,2	1,1	11 729	30 399	2,6	25,7	-0,1
Moins de 25 ans	14 580	3,9	1,0	10 911	18 916	1,7	5,8	-0,2
De 25 à 34 ans	19 630	3,3	1,0	12 529	29 808	2,4	24,7	-3,2
De 35 à 44 ans	23 200	0,9	0,5	12 983	37 995	2,9	30,7	-0,5
De 45 à 54 ans	25 070	0,3	-0,1	13 282	40 620	3,1	29,2	0,3
55 ans et plus	29 740	0,2	-0,1	13 768	52 087	3,8	9,6	3,6
Cadres**	44 560	2,1	0,1	25 040	69 061	2,8	15,2	1,2
Prof. interm.	24 410	8,5	0,0	16 122	33 877	2,1	22,6	0,6
Employés	17 180	10,3	0,0	11 658	23 886	2,0	6,8	-0,7
Ouvriers	17 210	5,4	0,7	12 142	23 418	1,9	55,4	-1,1

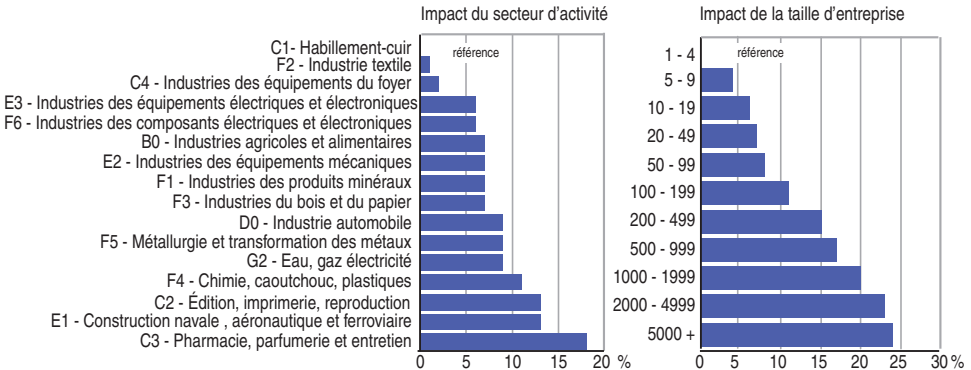
* Évalués en années-travail ** Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet de l'industrie (EB-EG).

Lecture : pour les hommes, le salaire net moyen en 2004 vaut 24 240 euros dans l'industrie, soit 1,9 % de plus que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public; en euros constants, il s'est accru au rythme moyen de 0,5 % par an entre 1998 et 2004; le rapport inter-décile vaut 2,9. Les hommes représentent 74,3 % des effectifs en 2004, contre 74,2 % en 1998.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

2. Salaire net individuel en 2004



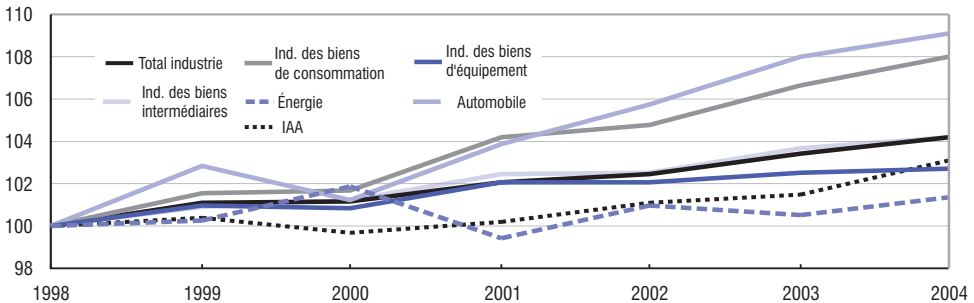
Champ : salariés à temps complet de l'industrie EB-EG.

Lecture : en 2004, à profil identique, un salarié de l'automobile gagne 9 % de plus qu'un salarié de l'habillement-cuir, et 11 % de plus dans une entreprise de 100 à 199 salariés que dans une entreprise de 1 à 4 salariés (les effets s'additionnent).

Source : DADS 2004 (fichier au 1/12), Insee.

3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur

base 100 en 1998 en euros constants



Champ : salariés à temps complet de l'industrie EB-EG.

Source : DADS (fichier au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 ensuite), Insee.

En 2004, le salaire net annuel moyen pour un travail à temps complet dans les transports s'élève à 21 515 euros (*figure 1*), soit 3 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé. Les transports constituent un ensemble hétérogène : d'un côté, des entreprises souvent publiques et de grande taille dominent les transports ferroviaires et aériens, ainsi que les transports collectifs urbains. Elles emploient un personnel qualifié. De l'autre côté, le transport routier de marchandises (TRM) est un tissu dense de PME dans lesquelles l'emploi ouvrier prédomine. De ce fait, le salaire net moyen dans le transport routier de marchandises est largement inférieur, de l'ordre de 31 %, à celui du groupe « ferroviaires, aériens et urbains » (*figure 2*). Enfin, un troisième pôle est constitué par les auxiliaires de transport (manutention, entreposage, gestion d'infrastructures) qui se trouvent dans une situation intermédiaire, en termes de concentration comme de qualification.

La structure des emplois explique, en grande partie, la différence de salaire entre les transports et le reste de l'économie. En effet, la proportion d'ouvriers y est particulièrement importante, notamment dans le transport routier, au détriment des postes plus qualifiés de cadre ou de profession intermédiaire. Ces salariés à revenus plus faibles « tirent » donc le salaire moyen vers le bas. Cependant, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires sont, en moyenne, mieux payés que leurs homologues du reste du secteur privé (avec des différences de salaire de respectivement + 10 %, + 14 % et + 7 %). Par contre, les cadres du transport gagnent légèrement moins que ceux des autres secteurs (- 1,2 %).

L'âge est un autre déterminant du salaire car il permet d'approcher l'expérience professionnelle. Cependant, cette mesure reste imparfaite : un cadre quinquagénaire n'était pas forcément cadre lors de son entrée dans la vie active. Les plus de 50 ans sont un peu sous-représentés dans le secteur des transports (19,5 % contre 20,7 % dans l'ensemble du privé). Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le salaire croît avec l'âge. Comme dans d'autres secteurs, cet écart de salaire entre les quinquagénaires et les moins de 30 ans augmente avec la qualification. En effet, les cadres expérimentés touchent 66 % de plus que leurs jeunes homologues, alors que les ouvriers quinquagénaires touchent seulement 13 % de plus que les jeunes ouvriers (*figure 3*).

Les salaires sont moins dispersés dans les transports que dans l'ensemble du secteur privé. Le rapport inter-décile (D9/D1) y est de 2,7 contre 2,9. Tout d'abord, les ouvriers y sont en nombre, et leurs salaires sont peu dispersés. Mais même parmi les cadres et les professions intermédiaires, cette dispersion est plus faible. Le poids du secteur public dans les transports l'explique sans doute en partie. Entre 2003 et 2004, et en euros constants, le salaire net moyen a légèrement fléchi dans les transports, - 0,7 %, alors qu'il a été stable dans l'ensemble du secteur privé. Il a néanmoins augmenté pour les cadres de ce secteur (*figure 4*). Sur les six dernières années, l'augmentation du salaire net moyen dans les transports est un peu inférieure à celle de l'ensemble du secteur privé, + 0,5 % en moyenne annuelle, contre + 0,6 % (*figures 1 et 5*). C'est le salaire ouvrier qui reste le plus dynamique sur ces six dernières années. ■

Sources

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales), voir « Sources » fiche « Les salaires dans les entreprises du secteur privé et semi-public ».

Pour en savoir plus

- Julien Pouget et Anne Skalitz, « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première* n° 1067, février 2006.

1. Salaires nets annuels moyens en 2004 et répartition des effectifs selon la CS

	Effectifs (%)	Salaire net annuel moyen (euros)	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (% en euros constants)
Cadres *	10,0	43 109	0,7
Professions intermédiaires	16,3	24 081	0,0
Employés	14,5	17 738	0,5
Ouvriers	59,2	18 068	0,8
Ensemble	100,0	21 515	0,5

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens dans les divers secteurs des transports en 2004

Activités	Poids dans l'emploi (%)	Salaire net annuel moyen (euros)
Transports publics	31,2	26 292
Transport ferroviaire	17,9	24 481
Transport urbain de voyageurs	8,6	23 862
Transport aérien	4,7	37 635
Services auxiliaires des transports	28,3	20 570
Transport routier de marchandises	32,2	18 158
Autres	8,4	19 894
Ensemble	100,0	21 515

Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

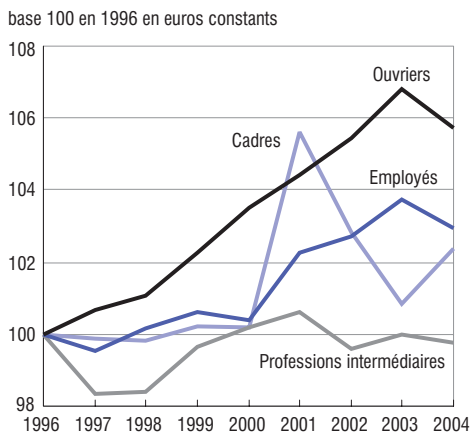
3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2004

en euros

	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	16 937	29 315	19 266	15 639	16 418
30 à 39 ans	19 944	38 241	22 413	17 561	17 311
40 à 49 ans	22 628	42 744	24 732	19 194	18 577
50 à 59 ans	24 785	48 584	26 161	19 393	18 609
60 ans et plus	30 413	62 342	27 910	20 255	18 518
Ensemble	21 515	43 109	24 081	17 738	18 068

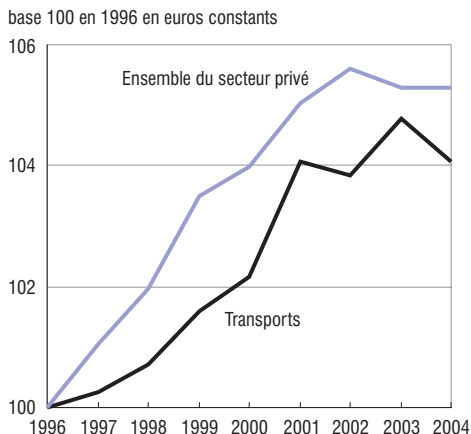
* Y compris les chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

4. Évolution du salaire net moyen dans les transports selon la CS



Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

5. Évolution du salaire net moyen



Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

En 2004, le salaire net annuel moyen pour une personne travaillant à temps complet dans le **commerce** s'élève à 20 355 euros (*figure 1*) (soit, par rapport à 2003, +1,8 % en euros courants, et - 0,3 % en euros constants). Autour de cette moyenne, la dispersion des salaires au sein de chaque catégorie socio-professionnelle est forte : elle va de 14 344 euros pour les employés à 42 400 euros pour les cadres, soit environ 3 fois plus ; cet écart est un peu plus prononcé dans ce secteur que dans l'ensemble du secteur privé (environ 2,8). Entre 2003 et 2004, ce sont les salaires des employés qui ont augmenté le moins en euros courants, avec + 1,7 % alors que les cadres et les professions intermédiaires ont vu leur salaire croître de + 2,0 % et les ouvriers de + 0,2 %. En 2004, l'inflation (+ 2,1 %) a neutralisé ces évolutions puisqu'en euros constants, seul le salaire moyen des ouvriers bénéficie d'une très légère augmentation (+ 0,1 %).

La structure des qualifications du commerce est proche de celle de l'ensemble du secteur privé avec 39 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 61 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés). Elle n'a quasiment pas évolué depuis 1996.

Le secteur du commerce regroupe trois sous-secteurs : le commerce de gros où les salaires sont les plus élevés (24 385 euros), le commerce et la réparation automobile avec une moyenne de 19 518 euros et enfin, le commerce de détail où les salaires sont les plus faibles (17 148 euros).

Si le salaire augmente en général avec l'âge, cet effet s'accroît encore avec la qualification. Il

faut néanmoins nuancer ce constat par le fait qu'un cadre quinquagénaire n'était pas nécessairement cadre lors de son entrée sur le marché du travail. Dans ces conditions, un cadre du commerce de 50 ans gagne près de 76 % de plus qu'un cadre de moins de 30 ans alors que ce ratio n'est que de 20 % pour un employé et de 19 % pour un ouvrier (*figure 2*). Ainsi, l'éventail des salaires dans le secteur du commerce, apprécié par le rapport inter-décile, est plus prononcé chez les cadres : si pour l'ensemble du secteur, le rapport est de 2,8 il est respectivement de 1,7 pour les ouvriers et employés, de 2,2 pour les professions intermédiaires et de 3,1 pour les cadres (*figure 3*).

Le commerce, comme les services marchands, recourt souvent au temps partiel qui représente, dans chacun de ces deux secteurs 16 % du volume total d'heures travaillées contre 8 % dans l'industrie et 4 % dans la construction. Au sein du commerce de détail, cette part s'élève même à 25 %. Le travail à temps partiel concerne principalement les employés, qui représentent 72 % du volume total du temps partiel du commerce. Par rapport aux salariés à temps complet, les travailleurs à temps partiel du commerce perçoivent un salaire horaire plus faible (8,5 euros contre 11 euros). Au cours de la période 1998-2004, les salaires nets annuels moyens ont augmenté, de 1,9 % par an en euros courants et de 0,2 % en euros constants. Après avoir progressé en début de période, ils ont reculé en 2002 et sont restés relativement stables ensuite. Ce rythme de progression est moins soutenu que celui relatif à l'ensemble du privé (+ 0,6 % par an sur la même période, en euros constants) (*figure 4*). ■

Définitions

Le secteur du **commerce** se décline en trois sous-secteurs :

- commerce de gros, concernant la commercialisation en gros soit à des détaillants, soit à des utilisateurs professionnels, industriels ou commerciaux ou à des collectivités ;
- commerce et réparation automobile, comprenant le commerce de gros ou de détail de véhicules automobiles, neufs comme d'occasion, la commercialisation de pièces détachées et de carburants, ainsi que les services de réparation automobile ;
- commerce de détail, réparations, regroupant tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

Sources

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales), voir « Sources » de la fiche « Les salaires dans les entreprises du secteur privé et semi-public ».

Pour en savoir plus

- J. Pouget et A. Skalitz, « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première* n° 1067, février 2006.

1. Salaires nets annuels moyens en 2004 et répartition des effectifs, selon la CS

	Effectifs (%)	Salaires nets annuels (euros)	Évolution annuelle moyenne 1998-2004 (% en euros constants)
Cadres*	14,2	42 400	0,8
Professions intermédiaires	24,7	21 433	-0,3
Employés	35,0	14 344	0,2
Ouvriers	26,1	15 424	0,5
Ensemble	100,0	20 355	0,2

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur du commerce (EJ).
 Source : DADS (exploitation au 1/25 pour 1998, au 1/12 pour 2004), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens en 2004 par CS et tranche d'âge

en euros

	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	14 940	27 252	17 769	13 098	13 878
De 30 à 39 ans	20 096	37 800	21 319	14 548	15 556
De 40 à 49 ans	22 540	45 289	22 778	15 110	16 112
De 50 à 59 ans	24 796	47 927	23 832	15 696	16 475
60 ans ou plus	34 407	60 185	27 357	17 165	17 190
Ensemble	20 355	42 400	21 433	14 344	15 424

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur du commerce (EJ).
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Distribution des salaires nets annuels en 2004 par CS

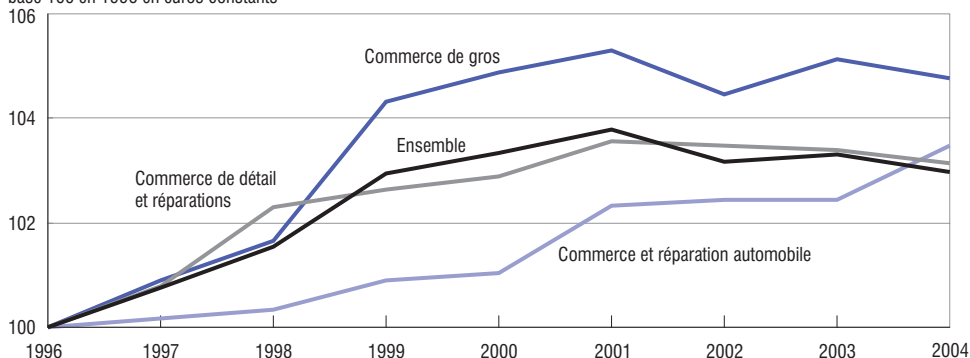
en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	11 708	21 985	13 760	10 873	11 687
D2	12 741	25 723	15 449	11 796	12 604
D3	13 705	28 677	16 866	12 372	13 348
D4	14 749	31 681	18 257	12 931	14 057
Médiane	15 996	35 118	19 681	13 541	14 785
D6	17 622	39 272	21 282	14 251	15 588
D7	20 002	44 951	23 151	15 169	16 539
D8	24 074	53 297	25 888	16 417	17 783
D9	33 040	68 972	30 850	18 677	19 846
D9/D1 commerce	2,8	3,1	2,2	1,7	1,7
D9/D1 privé	2,9	3,0	2,2	1,9	1,9

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet du secteur du commerce (EJ).
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

4. Évolution du salaire net annuel moyen par sous-secteur du commerce

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet du secteur du commerce (EJ).
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

En 2004, le salaire annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans le secteur des services marchands (*définition*) s'élève à 24 054 euros. C'est un secteur hétérogène en termes d'activité et de composition de la main-d'œuvre. Ainsi, le salaire annuel moyen est supérieur à 31 700 euros dans les banques et dans les assurances et à 31 200 euros dans les activités de conseil (*figure 1*). D'une part, ces secteurs emploient nettement plus de cadres (45,4 % dans le conseil et 34,2 % dans la banque-assurance) que les autres activités de services ; à cela s'ajoute, pour les banques et les assurances, le poids des salariés âgés (*figure 3*) qui représentent 29,4 % des salariés contre 20,7 % dans l'ensemble du secteur privé et semi-public ; dans la mesure où le salaire augmente généralement avec l'âge, cet effet renforce les différences de rémunération entre secteurs. Enfin, par rapport à l'ensemble des employés des services marchands, les employés des banques et des assurances gagnent en moyenne 23 % de plus (19 300 euros par an contre 15 700).

À l'opposé, dans les services opérationnels (intérim, nettoyage...) où la main-d'œuvre ouvrière représente 57,3 % de l'emploi à temps complet, le salaire annuel moyen s'élève à 17 075 euros. Les salariés de moins de 30 ans y représentent plus du tiers de la main-d'œuvre. De même dans les services aux particuliers, où les employés représentent 49,4 % des salariés à temps complet, le salaire annuel moyen s'élève à 18 413 euros. En moyenne, les employés de ce secteur perçoivent une rémunération inférieure de 11 % à la

rémunération moyenne de l'ensemble des employés des services marchands.

À catégorie socioprofessionnelle identique, l'éventail des salaires dans les services est analogue à celui observé dans l'industrie, sauf pour les cadres (*figure 2*) ; pour cette catégorie, le rapport inter-décile (rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile) est de 3,1 dans les services et de 2,8 dans l'industrie.

Les services marchands, comme le commerce, recourent souvent au temps partiel puisque celui-ci représente, dans chacun des deux secteurs, 16 % du volume total d'heures travaillées contre 8 % dans l'industrie et 4 % dans la construction. Mais alors que dans le commerce, il concerne essentiellement les employés (72 % du volume du temps partiel), dans les services marchands il est aussi très présent chez les ouvriers (30 % contre 42 % pour les employés). Les ouvriers représentent même 75 % du volume du temps partiel dans les services opérationnels (intérim, nettoyage...), l'intérim étant majoritairement pourvoyeur de main-d'œuvre pour l'industrie. Par rapport aux salariés à temps complet, les travailleurs à temps partiel perçoivent un salaire horaire plus faible (10 euros contre 13,2). Si, jusqu'en 2002, la croissance des salaires annuels des travailleurs à temps complet a été soutenue dans tous les secteurs (*figure 4*), les deux années suivantes, elle n'est supérieure à la hausse de prix que dans les activités financières et immobilières. De 2002 à 2004, en euros constants, le salaire moyen recule de 1,1 %, en rythme annuel. Ce repli est même un peu plus marqué pour les employés et les ouvriers des services marchands. ■

Définition

Les **services marchands** correspondent au secteur des activités tertiaires, hors commerce et transport. L'éducation, la santé et l'action sociale ne sont pas abordés. Les services marchands recouvrent donc (particuliers, les activités financières (banques et assurances) et les activités immobilières. Les services aux entreprises désignent les activités de postes et de télécommunications, les services de conseil et d'assistance (activités informatiques, assistances juridiques et comptables, publicité...), ainsi que les services opérationnels (intérim, nettoyage, sécurité...). Les services aux particuliers comprennent les hôtels et restaurants, les activités culturelles et récréatives et les services personnels (coiffure, blanchisserie...).

Pour en savoir plus

- L. Brière et *alii.*, « Les services marchands en 2004 », *Insee Première* n° 1030, juillet 2005.
- « Les services en France » *collection Références*, édition 2005-2006, janvier 2006, Insee.

1. Salaires nets annuels moyens en 2004 et répartition des effectifs selon la CS

	Ensemble services marchands	Activités financières	Services aux entreprises			Services aux particuliers
			Ensemble services entreprises	Conseils et assistances	Services opérationnels	
Salaires nets annuels moyens (euros courants)						
Cadres*	44 542	50 947	43 314	45 209	41 290	38 261
Professions intermédiaires	21 962	22 967	21 699	21 551	20 658	21 285
Employés	15 743	19 300	16 052	16 669	14 496	13 993
Ouvriers	14 759	18 745	14 636	16 201	14 464	15 195
Ensemble	24 054	31 709	24 161	31 201	17 075	18 413
Répartition des effectifs en années-travail (%)						
Cadres*	23,7	34,2	26,0	45,4	6,5	10,5
Professions intermédiaires	26,9	43,1	24,4	32,7	13,8	23,0
Employés	29,5	22,1	24,5	17,0	22,4	49,4
Ouvriers	19,9	0,6	25,1	4,9	57,3	17,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Y compris chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet des secteurs des services marchands (EL-EP).
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

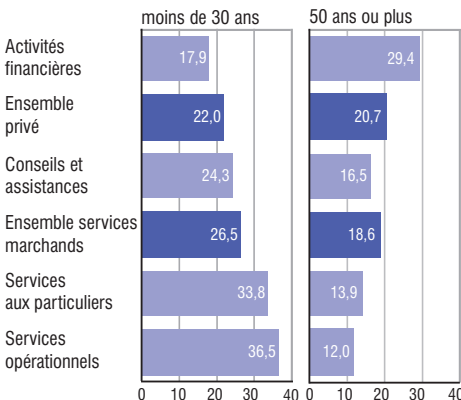
2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2004

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	11 886	22 598	14 113	11 055	10 800
D2	13 329	26 028	16 083	12 225	11 804
D3	14 670	28 945	17 695	13 038	12 585
D4	16 330	31 822	19 102	13 779	13 316
Médiane	18 364	35 118	20 478	14 610	14 047
D6	20 831	39 122	21 933	15 685	14 872
D7	24 103	44 610	23 624	17 098	15 862
D8	29 290	52 904	25 927	18 898	17 178
D9	39 654	70 164	29 851	21 684	19 465
D9/D1	3,3	3,1	2,1	2,0	1,8
D9/D1 industrie	2,9	2,8	2,1	2,1	1,9

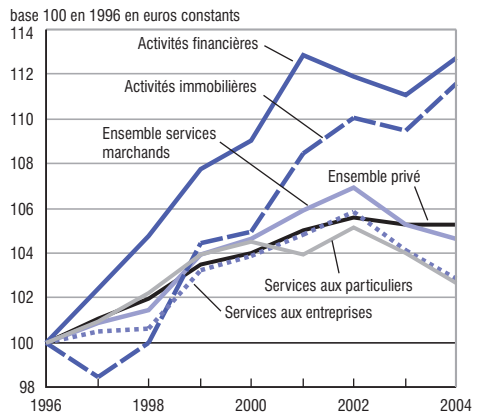
* Y compris les chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet des secteurs des services marchands (EL-EP).
 Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

3. Structure par âge des salariés à temps complet en 2004, par secteur d'activité (%)



Champ : salariés à temps complet des secteurs des services marchands (EL-EP).
 Lecture : dans le secteur des activités financières, les moins de 30 ans représentent 17,9 % des salariés et les 50 ans ou plus 29,4 %.
 Source : DADS 2004 (fichier au 1/12), Insee.

4. Évolutions des salaires nets annuels moyens, par sous-secteur



Champ : salariés à temps complet des secteurs des services marchands (EL-EP).
 Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002), Insee.

En 2003, le secteur hospitalier représentait presque 1,5 million de postes salariés (*figure 1*) – 1,2 million de postes en équivalent-temps plein. Les trois quarts d'entre eux se situent dans les hôpitaux publics et un quart dans les cliniques privées, à but lucratif ou non. La répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle (CS) est très différente dans le public et le privé : le personnel médical représente 14 % des postes dans le public contre seulement 6,5 % dans le privé où la plupart des médecins exercent dans le cadre d'un statut d'activité libérale. À l'inverse, les postes d'employés et de professions soignantes intermédiaires sont relativement plus nombreux au sein des cliniques. De même, le taux de temps partiel varie fortement d'un secteur et d'une CS à l'autre : 22 % des postes de médecins salariés dans le public et 60 % dans le privé sont à temps partiel – dans le privé le salariat est souvent une activité d'appoint de médecins libéraux. Seuls les salariés à temps complet seront pris en compte par la suite.

Les calendriers différés de mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) selon le type d'établissement (en 2000 dans le privé, à compter de 2002 dans le public) ont conduit à des évolutions contrastées de la gestion des ressources humaines (embauches, horaires, recours aux heures supplémentaires...) qui a eu un impact sur les évolutions salariales.

Ainsi, entre 2002 et 2003, la croissance du nombre de postes à temps plein a été particulièrement marquée (+ 2,7 % contre + 0,7 % par an entre 2000 et 2002), du fait du public (+3,1 %) plus que du privé (+1,1 %), en relation avec la mise en place de la RTT. La croissance des effectifs à temps plein a été particulièrement prononcée pour les agents de service, les employés et les professionnels intermédiaires soignants et sociaux, ce qui a conduit à un rajeunissement de la population du secteur public, particulièrement prononcé pour les professions intermédiaires soignants et sociaux (+1,5 point pour les moins de 40 ans) (*figure 2*). *(suite page suivante)*

Définitions

Poste ou emploi : un poste ou emploi salarié correspond à un salarié dans un établissement. Les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année ou ceux exerçant à temps partiel dans plusieurs établissements distincts sont donc comptés plusieurs fois.

Salaire net annuel moyen : il correspond à la masse salariale annuelle nette – de CSG et de CRDS et comprenant les congés payés – des postes à temps complet divisée par la somme du nombre de jours contenus dans les périodes d'emploi correspondantes et multipliée par 360. Il est donc calculé au prorata de la présence en jours des salariés sur l'année.

Salaire net horaire moyen : il correspond à la masse salariale annuelle nette des postes à temps complet divisée par la somme du nombre d'heures rémunérées déclarées dans les périodes d'emploi correspondantes. Il est donc calculé au prorata de la présence en heures des salariés sur l'année.

Sources

L'étude porte ici sur les établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (851A).

Méthodologie : comparaison des salaires public-privé

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé est un exercice méthodologiquement difficile dont les résultats doivent être considérés avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Ces différences sont évoquées dans cette fiche. En outre, ces écarts peuvent être affectés par différents biais de sélection, puisque les résultats présentés ici ne prennent pas en compte les caractéristiques individuelles inobservables qui influencent la propension à rechercher un emploi public de même que la probabilité de l'obtenir.

Pour en savoir plus

- Collet M., « Les rémunérations dans les établissements de santé – évolutions et comparaisons sur l'ensemble du secteur hospitalier entre 1999 et 2002 », *série Études – Document de travail n° 45*, mars 2005, Drees.

1. Salariés des établissements hospitaliers en 2003, proportion de postes à temps partiel

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Postes salariés						Part des postes à temps partiel (%)		
	Privé		Public		Ensemble		Privé	Public	Ensemble
	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%			
Médecins, pharmaciens	22,9	6,5	158,6	14,0	181,4	12,3	59,9	22,4	27,1
Cadres direction, adm., gestion	7,7	2,2	13,0	1,2	20,7	1,4	21,4	11,3	15,1
PI soignants et sociaux ¹	125,8	36,0	357,5	31,6	483,3	32,7	32,2	21,8	24,5
PI administratifs et techniciens	9,4	2,7	14,8	1,3	24,2	1,6	25,6	17,7	20,8
Agents de service et employés adm. ²	170,5	48,8	470,0	41,6	640,4	43,3	30,8	20,5	23,3
Ouvriers	12,1	3,5	51,8	4,6	64,0	4,3	19,7	8,1	10,3
Stagiaires, apprentis	1,3	0,4	64,3	5,7	65,6	4,4	59,5	40,7	41,0
Ensemble	349,6	100,0	1 129,9	100,0	1 479,5	100,0	32,6	21,6	24,2

1. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux ; les intermédiaires « sociaux » sont les assistantes sociales, les éducateurs spécialisés.

2. Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note : un emploi salarié correspond à un salarié dans un établissement : les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année sont donc comptés plusieurs fois. Il en va de même pour un salarié exerçant dans plusieurs établissements distincts.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Source : DADS 2003, Insee.

2. Structure des emplois et salaires nets horaires (SNH) par tranche d'âge et CS en 2003

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Privé		Public		Ensemble	
	%	SNH (€)	%	SNH (€)	%	SNH (€)
Médecins, pharmaciens / Cadres direction, administratif, gestion						
- de 30 ans	6,6	13,4	30,3	10,3	27,9	10,4
30 à 39 ans	23,7	21,5	22,2	20,0	22,3	20,2
40 à 49 ans	31,2	27,4	23,2	26,5	24,1	26,6
50 à 59 ans	33,0	30,6	20,6	29,4	21,9	29,7
60 ans ou +	5,5	36,0	3,7	32,9	3,9	33,4
PI soignants et sociaux / PI administratifs et techniciens						
- de 30 ans	28,1	10,9	23,8	10,5	24,8	10,6
30 à 39 ans	26,1	12,0	25,0	12,6	25,3	12,5
40 à 49 ans	25,8	13,7	30,2	15,1	29,1	14,8
50 à 59 ans	18,4	14,4	20,2	15,9	19,8	15,6
60 ans ou +	1,5	15,4	0,8	14,8	1,0	15,0
Agents de service et employés administratifs / ouvriers						
- de 30 ans	22,7	7,7	20,7	8,1	21,2	8,0
30 à 39 ans	26,2	8,4	25,9	9,4	25,9	9,2
40 à 49 ans	30,7	9,1	32,3	10,6	31,9	10,3
50 à 59 ans	19,0	9,4	20,1	11,0	19,8	10,6
60 ans ou +	1,5	9,9	1,1	10,9	1,2	10,6
Ensemble						
- de 30 ans	23,9	9,4	25,6	8,4	25,2	8,6
30 à 39 ans	26,0	10,6	24,5	11,6	24,8	11,4
40 à 49 ans	28,8	12,0	29,1	13,8	29,0	13,4
50 à 59 ans	19,6	13,6	19,5	15,3	19,5	15,0
60 ans ou +	1,8	17,6	1,3	21,2	1,4	20,2

Note : les stagiaires et apprentis n'apparaissent pas dans ce tableau mais sont pris en compte dans le calcul du salaire net horaire par classe d'âge « Ensemble ».

Champ : salariés à temps complet, établissements à activité économique principale hospitalière, France entière.

Source : DADS 2003, Insee.

Dans le secteur privé, le mouvement de réduction du temps de travail s'est achevé avant 2002, alors qu'il se poursuivait dans le secteur public où la durée mensuelle moyenne de travail est passée de 171 heures en 2000 à 157 heures en 2002 et 152 heures en 2003, niveau proche de celui du secteur privé (*figure 3*).

Entre 2000 et 2003, le **salaires net horaire** des salariés hospitaliers a augmenté, en moyenne et par an, de 3,3 % en euros constants dans le secteur privé et de 4,5 % dans les établissements publics. Cette hausse profite à tous et plus particulièrement aux cadres. Pour autant, les évolutions ont été contrastées dans le temps selon les secteurs en raison du décalage des calendriers de mise en place de la RTT. Dans le privé, la croissance s'est avérée relativement homogène et continue entre 2000 et 2003 (*figure 3*). Dans les hôpitaux publics, le recours important en 2002 aux heures supplémentaires, mieux rémunérées, a alimenté une croissance particulièrement vive du salaire horaire. En 2003, le fort mouvement d'embauches – induisant un rajeunissement du personnel et un salaire moyen moins élevé ainsi que la moindre utilisation des heures supplémentaires et l'absence de revalorisation du point d'indice de la Fonction publique – ont abouti à une stagnation du niveau moyen du salaire horaire. Ces derniers facteurs semblent d'ailleurs jouer un rôle prédominant dans la mesure où les salariés n'ayant changé ni de poste ni d'établissement sur la période 2002-2003 ont également vu leur salaire net horaire stagner. La deuxième année de mise en place de la RTT dans le secteur public semble donc avoir été associée à une diminution des rémunérations accessoires (heures supplémentaires ou paiement de congés non pris) consécutive à de nouvelles embauches.

Au final, en 2003, un salarié à temps plein du privé a perçu un salaire horaire en moyenne inférieur de 9 % à celui de son homologue du secteur public, mais l'écart a sensiblement diminué depuis 1997. Cette différence s'explique, pour partie, par une représentation plus importante des professionnels hautement qualifiés dans les hôpitaux publics. Pour autant, à CS équivalente, des différences subsistent (*figure 3*). En 2003, les agents de service ou employés administratifs,

les ouvriers, les professions intermédiaires soignants ou sociaux et administratifs perçoivent des salaires plus faibles dans le privé que dans le public (respectivement - 12 %, - 9 %, - 7 % et - 4 %). À l'opposé, les salaires horaires des médecins salariés et cadres apparaissent plus élevés dans le privé que dans les hôpitaux publics (respectivement 30 % et 12 % de plus). Si les effets d'âge et ceux liés à la « structure des qualifications », contribuent à ces écarts, ils ne suffisent pas à les expliquer entièrement. Il est à cet égard plausible que les différences proviennent en partie de l'hétérogénéité inobservée de ces deux sous-populations, par exemple à un niveau plus fin de qualification.

La baisse du nombre d'heures rémunérées combinée au ralentissement de la croissance du salaire horaire dans le public sur la période 2002-2003 a conduit à une diminution du salaire moyen annuel perçu après la forte hausse observée sur la période 2000-2002 (*figure 4*). En 2003, le **salaires net annuel moyen** perçu pour un emploi à temps complet dans le secteur hospitalier s'élevait à 22 472 euros, soit en euros constants une augmentation annuelle moyenne de + 0,8 % par rapport à 1998, ceci malgré une diminution de - 2,4 % entre 2002 et 2003. Cette diminution du salaire annuel entre 2002 et 2003 n'a concerné que les salariés du public (- 3,2 % et même - 4,9 % hors cadres médicaux ou non, stagiaires et apprentis). Hormis les stagiaires et apprentis, cette diminution a touché toutes les catégories professionnelles. Mais compte tenu des hausses intervenues antérieurement, sur la période 1998-2003, le pouvoir d'achat des salariés hospitaliers du secteur public a connu une croissance moyenne de 0,5 % par an, contre 1,6 % dans le privé. Tous secteurs confondus, le revenu net annuel des médecins et pharmaciens à temps plein et ceux des autres cadres augmentent respectivement, en moyenne annuelle et en euros constants, de + 4,1 % et + 1,7 %, entre 1998 et 2003. Sur cette même période les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires « soignants et sociaux » bénéficient de hausses moindres (+ 0,2 %) alors que les professions intermédiaires « administratifs et techniciens » connaissent même une diminution moyenne de leurs rémunérations (- 0,5 %). ■

3. Nombre d'heures mensuelles déclarées (NHM) et salaires nets horaires (SNH) moyen selon la CS

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	2003			Évolution 2002-2003 (%) ¹			Évolution annuelle moyenne 2000-2003 (%) ¹			
		Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble
Médecins, pharmaciens	NHM	155	151	151	- 1,8	- 3,0	- 3,0	- 0,9	- 3,9	- 3,7
	SNH	30,0	23,1	23,7	0,4	- 3,5	- 3,3	3,6	9,0	8,3
Cadres direction, adm., gestion	NHM	153	151	152	- 0,7	- 3,7	- 2,7	- 1,3	- 4,2	- 3,2
	SNH	23,5	20,9	21,8	1,6	- 0,1	0,6	1,9	7,4	5,3
PI soignants et sociaux ²	NHM	150	152	151	7,8	- 4,0	- 3,2	- 1,7	- 4,1	- 3,5
	SNH	12,8	13,8	13,6	1,1	- 0,1	0,2	3,2	4,4	4,2
PI administratifs et techniciens	NHM	151	152	151	- 0,4	- 3,7	- 2,5	- 1,9	- 4,3	- 3,6
	SNH	12,0	12,5	12,3	0,6	- 2,3	- 1,3	1,3	4,1	3,2
Agents de service ³ et employés adm.	NHM	149	152	151	- 0,8	- 3,7	- 3,0	- 1,9	- 4,0	- 3,5
	SNH	8,7	9,9	9,7	1,5	- 1,9	- 1,1	3,3	3,5	3,4
Ouvriers	NHM	150	152	152	- 0,4	- 4,1	- 3,5	- 1,5	- 4,2	- 3,8
	SNH	9,1	10,0	9,9	1,2	- 0,7	- 0,5	2,3	4,2	3,9
Stagiaires, apprentis	NHM	153	156	156	1,4	8,1	7,9	- 2,0	- 2,4	- 2,3
	SNH	6,0	2,4	2,4	- 3,3	1,6	- 0,6	1,3	- 19,3	- 19,3
Ensemble	NHM	150	152	151	- 0,8	- 3,3	- 2,8	- 1,8	- 4,0	- 3,5
	SNH	11,6	12,6	12,4	1,6	0,0	0,4	3,3	4,5	4,3
Ensemble hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis	NHM	150	152	151	- 1,7	- 4,8	- 4,1	- 2,4	- 4,3	- 3,8
	SNH	10,4	11,5	11,3	1,5	- 1,0	- 0,5	3,2	4,1	3,9

1. Pour les salaires, évolution en euros constants.

2. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux; les intermédiaires « sociaux » sont les assistantes sociales, les éducateurs spécialisés.

3. Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Champ : salariés à temps complet, établissements ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 pour 2002 et 2003), Insee.

4. Salaires nets annuels moyens selon le secteur et la CS

en euros

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	2003			Évolution 2002-2003 en euros constants (%)			Évolution annuelle moyenne 2000-2002 en euros constants (%)			Évolution annuelle moyenne 1998-2003 en euros constants (%)		
	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble
Médecins, pharmaciens	55 799	41 799	42 959	- 1,4	- 6,4	- 6,1	5,1	10,8	10,1	2,7	4,3	4,1
Cadres direction, administratif, gestion	43 000	37 995	39 751	0,8	- 3,7	- 2,1	0,5	6,3	4,0	2,1	1,5	1,7
PI soignants et sociaux ¹	23 065	25 053	24 616	0,4	- 4,0	- 3,1	1,9	2,3	2,3	1,0	0,0	0,2
PI administratifs et techniciens	21 626	22 725	22 328	0,1	- 5,9	- 3,8	- 0,9	2,5	1,2	- 1,1	- 0,1	- 0,5
Agents de service ² et employés administratifs	15 595	18 095	17 528	0,7	- 5,4	- 4,0	1,6	1,9	1,8	1,1	- 0,1	0,2
Ouvriers	16 376	18 275	17 971	0,7	- 4,8	- 4,0	0,2	2,2	2,0	0,6	0,0	0,2
Stagiaires, apprentis ³	11 054	4 408	4 487	- 2,1	9,5	7,0	0,0	- 33,2	- 32,4	0,7	- 12,6	- 12,9
Ensemble	20 798	22 908	22 472	0,7	- 3,2	- 2,4	1,9	2,2	2,2	1,6	0,5	0,8
Ensemble hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis	18 729	20 925	20 436	0,5	- 4,9	- 3,7	1,6	2,3	2,2	1,2	0,0	0,3

1. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux; les intermédiaires « sociaux » sont les assistantes sociales, les éducateurs spécialisés.

2. Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

3. Les évolutions concernant cette CS sont à considérer avec nuance, les effectifs exerçant une activité à temps plein y sont restreints.

Note : les salaires ne tiennent pas compte des rémunérations perçues par ailleurs, sous forme d'honoraires par exemple.

Champ : salariés à temps complet, établissements ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Source : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 pour 2002 et 2003), Insee.

Dans le secteur privé ou semi-public, le salaire net annuel moyen d'une femme travaillant à temps complet s'élève en 2004 à 19 157 euros, soit 19,6 % de moins que celui d'un homme (*figures 1 et 4*). Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différente : 18,7 % des hommes salariés à temps complet sont des cadres, contre seulement 12,5 % des femmes. Au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, un écart de salaire demeure. Il est particulièrement grand chez les cadres (- 23 %), nettement moindre pour les professions intermédiaires (- 13 %) et les employés et les ouvriers (- 10 %). D'une manière générale, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes peut se décomposer en une part provenant des différences de structures des qualifications, et une part due à d'autres facteurs notamment la discrimination salariale. La dispersion des salaires est plus réduite chez les femmes avec un rapport inter-décile de 2,6 contre 3,1 chez les hommes (*figure 2*), cette différence se jouant avant tout dans le haut de la distribution. Le différentiel de salaire entre moins de 30 ans et quinquagénaires est plus réduit pour les femmes du secteur privé que pour les hommes (39 % contre 77 %), (*figure 3*).

Entre 1998 et 2004, le salaire moyen des femmes du privé a progressé, en moyenne annuelle et en euros constants, plus rapidement que celui des hommes (0,7 % contre 0,6 %), entraînant une réduction de l'écart salarial entre sexes (*figure 4*).

Dans la fonction publique d'État (FPE), et pour les seuls titulaires, les femmes ont perçu

en 2004 un salaire net annuel moyen de 24 515 euros, inférieur de 13,7 % à celui des hommes (*figure 1*). Cet écart est de 18,8 % pour les seuls cadres A, qui représentent plus d'un emploi sur deux dans ce secteur. Il est plus réduit pour les emplois de catégories B et C.

Comme dans le privé, l'éventail des salaires des femmes est moins étendu que celui des hommes, avec des rapports inter-déciles valant respectivement 2,3 et 2,7 (*figure 2*).

Dans la FPE, le salaire augmente avec l'âge. Si en début de carrière les salaires entre les hommes et les femmes sont proches, les écarts se creusent avec l'âge (*figure 3*).

Entre 1998 et 2004, le salaire moyen des femmes a augmenté plus vite, en moyenne annuelle et en euros constants, que celui des hommes : + 0,4 % contre + 0,1 % (*figure 4*) ce qui a conduit là aussi à une réduction des écarts de salaires entre les deux sexes.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), en 2004, les femmes perçoivent un salaire net annuel moyen de 17 678 euros, inférieur de 13,2 % en moyenne à celui des hommes.

La dispersion des salaires est encore plus réduite que dans les deux autres secteurs, aussi bien pour les femmes que pour les hommes du fait du faible taux d'encadrement (*figure 2*). Comme dans la FPE, les salaires de début de carrière entre les hommes et les femmes sont proches. Néanmoins, les écarts se creusent encore plus avec l'âge : un quinquagénaire gagne 21,3 % de plus que son homologue féminin alors qu'un trentenaire ne gagne que 10,9 % de plus qu'une femme du même âge (*figure 3*). ■

Sources

Pour le secteur privé et pour la fonction publique territoriale, les salaires annuels et la structure des qualifications sont approchés ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales). Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations depuis 2002, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Pour la fonction publique d'État, les fichiers de paie des agents sont l'unique source d'information pour les personnels des services civils. L'essentiel des résultats est établi à partir de l'exploitation au 1/12 de ces fichiers. Seuls les effectifs sont issus du fichier exploité de façon exhaustive.

En raison des structures de qualification propres à chaque secteur, les salaires moyens du privé et de la fonction publique d'État ou territoriale ne doivent pas être rapprochés sans précaution.

Pour en savoir plus

- M. Amar, « Les salaires du secteur privé en France, de 1994 à 2004 », *Données Sociales*, édition 2006.
- J. Pouget et A. Skaliz, « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première* n° 1067, février 2006.
- « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 », *Premières informations, Premières synthèses* n° 22.1, juin 2006, Dares.

1. Structure des effectifs et salaires nets annuels moyens en 2004

		Femmes		Hommes		Ensemble		Rapport des salaires F/H
		Effectifs** en %	Salaires en euros	Effectifs** en %	Salaires en euros	Effectifs** en %	Salaires en euros	
Privé	Cadres *	12,5	35 643	18,7	46 509	16,5	43 648	76,6
	Prof. intermédiaires	28,1	20 710	22,5	23 685	24,4	22 499	87,4
	Employés et ouvriers	59,4	14 943	58,9	16 632	59,0	16 041	89,8
	Ensemble	100,0	19 157	100,0	23 813	100,0	22 197	80,4
FPE	A	57,9	27 824	53,1	34 274	55,8	30 469	81,2
	B	16,1	22 895	12,4	25 068	14,5	23 696	91,3
	C	26,0	18 140	34,5	20 542	29,6	19 345	88,3
	Ensemble	100,0	24 515	100,0	28 397	100,0	26 188	86,3
FPT	Cadres	7,1	30 398	10,0	36 392	8,4	33 711	83,5
	Prof. intermédiaires	22,4	20 124	23,1	22 050	22,7	21 039	91,3
	Employés et ouvriers	70,5	15 627	66,9	17 398	68,8	16 431	89,8
	Ensemble	100,0	17 678	100,0	20 372	100,0	18 936	86,8

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

** Effectifs évalués en années-travail.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi public France entière - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Sources : DADS 2004 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2004 (semi-définitif), Insee.

2. Rapport inter-décile des salaires nets annuels moyens en 2004

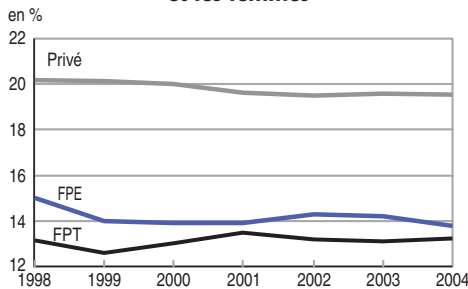
		Privé	FPE	FPT
D9/D1	Femmes	2,6	2,3	2,1
	Hommes	3,1	2,7	2,2
	Ensemble	2,9	2,5	2,1

Note : le rapport inter-décile est le rapport entre le 1^{er} et le 9^e décile. Il permet d'évaluer la dispersion des salaires.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi public France entière - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Sources : DADS 2004 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2004 (semi-définitif), Insee.

4. Écart salarial entre les hommes et les femmes



Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi public - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Sources : DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001 pour l'ensemble des secteurs, au 1/12 à partir de 2002 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2004 (semi-définitif), Insee.

3. Salaires nets annuels moyens selon le sexe et l'âge en 2004

		en euros		
		Privé	FPE	FPT
Femmes	Moins de 30 ans	15 540	18 051	15 055
	De 30 à 39 ans	19 124	21 551	16 770
	De 40 à 49 ans	20 426	23 950	18 252
	De 50 à 59 ans	21 523	27 873	18 996
	De 60 ans ou plus	24 874	31 548	18 206
Ensemble	19 157	24 515	17 678	
Hommes	Moins de 30 ans	16 545	18 694	15 724
	De 30 à 39 ans	22 358	23 572	18 577
	De 40 à 49 ans	26 035	27 629	21 209
	De 50 à 59 ans	29 365	33 408	23 011
	De 60 ans ou plus	42 293	43 658	24 583
Ensemble	23 813	28 397	20 372	
Ensemble	Moins de 30 ans	16 166	18 301	15 364
	De 30 à 39 ans	21 271	22 415	17 644
	De 40 à 49 ans	24 106	25 502	19 624
	De 50 à 59 ans	26 699	30 218	20 846
	De 60 ans ou plus	36 179	37 840	20 900
Ensemble	22 197	26 188	18 936	

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi public - Agents titulaires des services civils de l'État, France métropolitaine.

Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État 2004 (semi-définitif), Insee.

Les différences de rémunération entre salariés s'expliquent en bonne partie par leurs caractéristiques individuelles. Parmi celles-ci, l'âge a un impact fort car il est corrélé à l'expérience professionnelle qui améliore en général la productivité, et permet au salarié de négocier un salaire plus élevé. De plus, à travers les grilles de salaire, certaines entreprises ou branches professionnelles programment des augmentations à l'ancienneté. C'est pourquoi le salaire moyen croît avec l'âge, à un rythme soutenu chez les plus jeunes puis de moins en moins vite, cet effet étant plus marqué chez les hommes (*figure 1*). Pour les quinquagénaires, le ralentissement est parfois mis en relation avec leur moindre recours à la formation professionnelle permanente. Au-delà de 55 ans, le salaire moyen repart nettement à la hausse, du fait de la sortie souvent plus précoce des salariés les moins qualifiés. Après 60 ans, ce phénomène de sélection est encore plus marqué.

Une partie des différences de salaire constatées une année donnée entre salariés d'âges différents peut provenir du fait que, ceux-ci n'ayant pas le même âge, n'ont pas le même profil (formation, secteur d'activité, niveau de qualification, etc.) et n'ont donc pas connu les mêmes conjonctures tout au long de leur carrière. Or, il existe des écarts entre les carrières salariales des différentes **cohortes** (*définitions*), certaines d'entre elles ayant connu des parcours plus favorables. En conséquence, les écarts de salaire entre salariés d'âges différents sont en partie imputables à un « effet de cohorte » qui interfère avec l'« effet d'âge ». L'influence de ces deux effets sur les évolutions des salaires moyens a été représentée sur la période 1999-2004 (période de croissance soutenue mais caractérisée aussi par une certaine modération salariale en particulier au cours des dernières années), pour 9 cohortes nées entre 1946 et

1978 : la plus jeune (cohorte 78) avait 21 ans en 1999 et 26 ans en 2004, la plus âgée (cohorte 46) 53 et 58 ans. Le salaire diffère d'une cohorte à l'autre, non seulement en niveau mais aussi en évolution (*figure 2*).

C'est pourquoi la mesure de l'évolution du salaire avec l'âge est plus réaliste en suivant les mêmes salariés sur une période donnée, ici 1999-2004, plutôt qu'en mesurant une même année des différences de salaire entre des salariés différents. Des groupes homogènes de salariés, définis selon leur âge et leur catégorie socioprofessionnelle, ont donc été formés sur la base de leur situation en 1999 (seuls les salariés ayant travaillé à temps complet toute l'année à la fois en 1999 et 2004 ont été pris en compte). Cela a permis de suivre, sur cette période, l'évolution des salaires au sein de chaque groupe (*figure 3*). Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les moins de 30 ans perçoivent des salaires en moyenne inférieurs à ceux de leurs aînés, mais bénéficient des augmentations les plus fortes. À l'opposé, les quinquagénaires ne profitent que de hausses modestes. Tout au long du cycle de vie professionnelle, ce sont les ouvriers (ou plus précisément ceux qui étaient ouvriers en 1999) qui enregistrent les plus faibles revalorisations de salaire.

Au sein même des groupes homogènes, les évolutions individuelles de salaire sont très dispersées. C'est parmi les salariés les plus jeunes que les augmentations sont les plus fréquentes : près de deux tiers des salariés de moins de 30 ans en 1999 et travaillant à temps plein toute l'année, ont bénéficié d'augmentations de salaire réel supérieures à 2 % par an en moyenne entre 1999 et 2004. Cette proportion n'est plus que d'un quart pour les plus de 50 ans au sein desquels plus de 40 % ont vu leur salaire réel baisser en cinq ans contre seulement 15 % pour les moins de 30 ans (*figure 4*). ■

Définitions et sources

Cohorte : ensemble d'individus ayant vécu un événement semblable pendant la même période de temps. Ici on observe les salariés du secteur privé nés la même année et en poste à la fois en 1999 et en 2004.

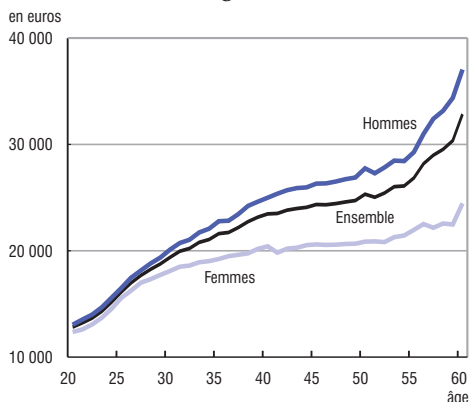
DADS 1999 à 2004 (déclarations annuelles de données sociales).

Figures 1 et 2 : moyennes des salaires annualisés pour l'ensemble des salariés à temps complet quelle que soit leur durée en emploi. Figures 3 et 4 : salariés employés toute l'année à temps complet (éventuellement dans des entreprises différentes).

Pour en savoir plus

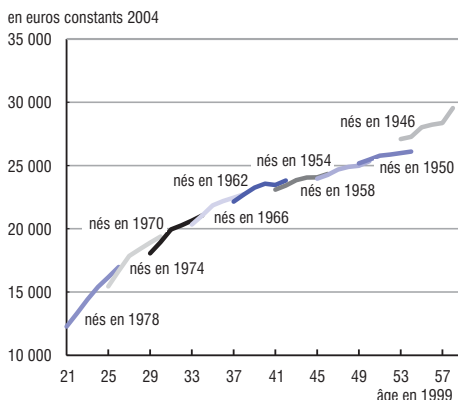
M. Koubi, « Les carrières salariales par cohorte, de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n° 369-370, Insee.

1. Salaires nets annuels moyens en 2004 selon l'âge et le sexe



Champ : salariés à temps complet du secteur privé.
Source : DADS 2004, Insee.

2. Salaires moyens par cohorte et par âge



Lecture : chaque segment représente l'évolution du salaire moyen entre 1999 et 2004 d'une cohorte de salariés en fonction de leur âge en 1999. Les salariés nés en 1946 travaillant à temps complet dans le secteur privé avaient à 58 ans (c'est-à-dire en 2004) un salaire annuel moyen de 29 500 euros.
Source : DADS 1999 à 2004, Insee.

3. Évolutions et salaires nets annuels moyens selon la CS en 1999

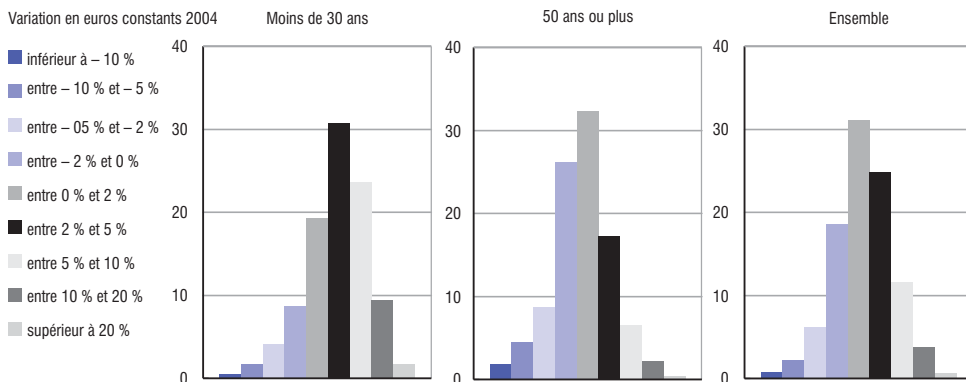
Âge en 1999		Catégorie socioprofessionnelle en 1999			
		Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
29 ans ou moins	Salaire net en 2004 (euros)	40 142	24 306	18 510	17 552
	Évolution annuelle moyenne 1999-2004 (%)	6,9	5,2	4,6	3,3
De 30 à 39 ans	Salaire net en 2004 (euros)	50 316	26 630	19 301	18 457
	Évolution annuelle moyenne 1999-2004 (%)	4,2	2,5	2,2	1,7
De 40 à 49 ans	Salaire net en 2004 (euros)	52 251	27 323	20 324	18 824
	Évolution annuelle moyenne 1999-2004 (%)	2,3	1,0	1,1	0,8
50 ans ou plus	Salaire net en 2004 (euros)	58 757	28 135	20 808	18 787
	Évolution annuelle moyenne 1999-2004 (%)	1,3	0,4	1,3	0,8

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : les cadres ou chefs d'entreprise, employés toute l'année à temps complet, qui avaient 29 ans ou moins en 1999 ont perçu en 2004 un salaire net annuel moyen de 40 142 euros. Entre 1999 et 2004, leur salaire a progressé en moyenne de 6,9 % par an en euros constants.

Source : DADS 1999 à 2004, Insee.

4. Répartition des salariés selon la variation de leur salaire net entre 1999 et 2004



Champ : salariés à temps complet du secteur privé présents toute l'année en 1999 et en 2004.

Lecture : parmi les salariés à temps complet présents toute l'année en 1999 et en 2004, 23,6 % des moins de trente ans ont vu leur salaire progresser en moyenne entre 5 et 10 % chaque année en euros constants.

Source : DADS 1999 à 2004, Insee.

Le Smic et les **garanties mensuelles de rémunération** (GMR) ont été revalorisés au 1^{er} juillet 2005, conformément à la loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003, qui a mis en place un mécanisme de convergence progressive du Smic et des quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie. 2 540 000 salariés des entreprises non agricoles et hors intérim sont concernés, soit 16,8 % des salariés de ces entreprises (figures 1 et 2). Un an plus tôt, ils n'étaient que 15,6 % des salariés et 14 % en juillet 2002. C'est le plus haut niveau atteint depuis vingt ans. Cette augmentation de la proportion des salariés rémunérés au niveau du salaire minimum est à imputer principalement aux fortes revalorisations du Smic horaire survenues aux cours des trois dernières années : + 5,5 % en juillet 2005, après + 5,8 % en juillet 2004 et + 5,3 % deux ans plus tôt (figure 3).

740 000 salariés sont concernés en 2005 par la revalorisation des garanties mensuelles de rémunération, soit 4,9 % de l'ensemble des salariés (5,5 % un an plus tôt). Ce nombre qui a culminé à 1 060 000 au 1^{er} juillet 2002, soit 6,9 % des salariés, est en repli depuis lors. Du fait de la fin de la mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) et des dispositions de la loi dite « Fillon », le nombre de salariés entrés dans les dispositifs de garanties mensuelles a décru depuis trois ans. Par ailleurs, comme le Smic horaire a été fortement relevé entre 2002 et 2005 et que cette hausse a été plus importante que celle des garanties mensuelles (+ 5,5 % par an en moyenne, contre + 3,1 % pour la GMR2 par exemple), les salariés ont été d'autant plus nombreux à être rémunérés sur la base du Smic, par simple effet mécanique. (suite page suivante)

La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon » a programmé la disparition progressive du système de garanties au 1^{er} juillet 2005, avec un mécanisme de convergence du Smic et des quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie, plus élevée et dont bénéficiaient les salariés des entreprises passées à 35 heures le 1^{er} juillet 2002 ou après. Cette convergence a été assurée par des hausses spécifiques à chaque minimum, permettant une convergence uniforme en trois ans. Le montant du Smic et des GMR a également été revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac).

Entre mai 2004 et mai 2005, les prix à la consommation (hors tabac) ont augmenté de 1,6 %. Au 1^{er} juillet 2005, le Smic a ainsi été revalorisé de 5,5 %, ce qui a porté le Smic horaire brut à 8,03 euros à partir de cette date. Les garanties mensuelles de rémunération ont été revalorisées de façon différenciée, en fonction de la date de réduction du temps de travail dans l'entreprise, de sorte que leur niveau soit identique à partir de cette date. Pour un salarié effectuant 35 heures de travail hebdomadaires, le niveau du salaire mensuel brut minimum a ainsi été porté au 1^{er} juillet 2005 à 1 217,88 euros.

Revalorisation moyenne des minima légaux

	Revalorisation au 1 ^{er} juillet (%)						Montant mensuel brut 2005 (euros)
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Entreprises passées aux 35 heures... entre le 15 juin 1998 et le 30 juin 1999	GMR1	+ 1,45	+ 2,85	+ 1,8	+ 3,2	+ 3,7	+ 3,3
entre le 1 ^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000	GMR2	+ 1,45	+ 2,85	+ 1,8	+ 2,8	+ 3,3	+ 2,9
entre le 1 ^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001	GMR3	///	+ 2,85	+ 1,8	+ 2,2	+ 2,7	+ 2,3
entre le 1 ^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002	GMR4	///	///	+ 1,8	+ 1,8	+ 2,3	+ 1,9
depuis le 1 ^{er} juillet 2002	GMR5	///	///	///	+ 1,6	+ 2,1	+ 1,7
Smic horaire pour les entreprises aux 35 heures		+ 3,2	+ 4,05	+ 2,4	+ 5,3	+ 5,8	+ 5,5
Smic horaire pour les entreprises aux 39 heures		+ 3,2	+ 4,05	+ 2,4	+ 5,3	+ 5,8	+ 5,5
Moyenne des revalorisations pour les salariés rémunérés au niveau des minima légaux ¹							
Entreprises de 10 salariés et plus		+ 2,5	+ 3,5	+ 2,0	+ 3,8	+ 4,3	+ 3,9
Toutes entreprises		+ 2,7	+ 3,7	+ 2,1	+ 3,9	+ 4,4	+ 4,2

1. Estimée d'après les résultats des enquêtes Acemo du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

Sources : législation sociale, enquête Acemo, Dares.

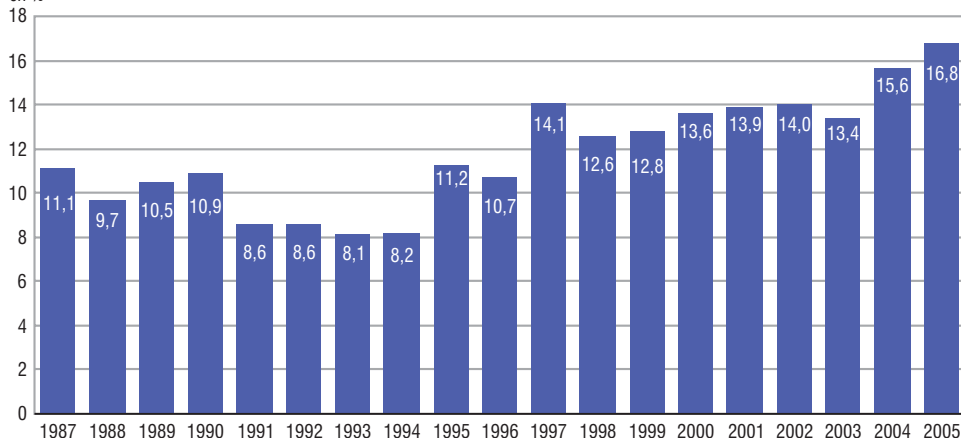
1. Salariés ayant été concernés par la revalorisation du Smic ou d'une garantie mensuelle de rémunération au 1^{er} juillet 2005

	Ensemble		dont : temps partiel	
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)
Garantie mensuelle de rémunération (GMR)	740	4,9	220	7,9
dont : GMR1 (RTT entre le 15/06/98 et le 30/06/99)	100	0,6	30	
GMR2 (RTT entre le 1/07/99 et le 30/06/00)	280	1,9	90	
GMR3 (RTT entre le 1/07/00 et le 30/06/01)	130	0,9	30	
GMR4 (RTT entre le 1/07/01 et le 30/06/02)	170	1,1	50	
GMR5 (RTT après le 1/07/02)	60	0,4	20	
SMIC horaire	1 800	11,9	810	29,0
dont : entreprises ayant réduit la durée du travail	690	4,6	310	
Total	2 540	16,8	1 030	36,9
<i>Rappel au 1^{er} juillet 2004</i>	<i>2 360</i>	<i>15,6</i>	<i>920</i>	<i>32,2</i>

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.
 Lecture : le nombre de salariés concernés par la revalorisation d'une garantie mensuelle de rémunération s'élevait à 740 000 au 1^{er} juillet 2005, soit 4,9 % des salariés ; parmi eux, 220 000 étaient employés à temps partiel soit 7,9 % de l'ensemble des salariés à temps partiel qui ont ainsi bénéficié de la revalorisation d'une GMR.
 Source : enquête Acemo, Dares.

2. Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet

en %



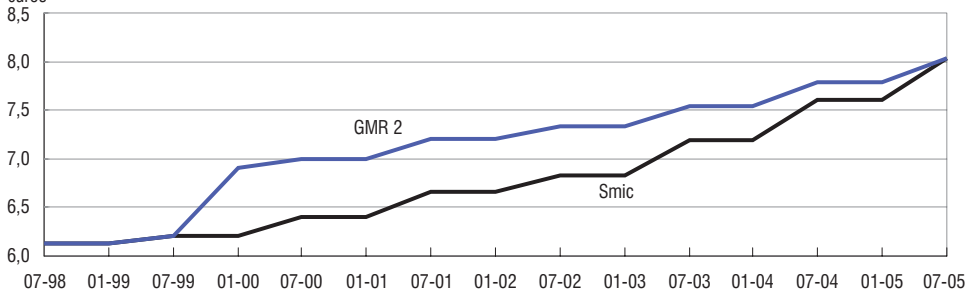
Note : cette variation doit être analysée avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

Source : enquête Acemo, Dares.

3. Montant horaire du Smic et de la GMR2 au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet

euros



Note : la GMR2 est la garantie mensuelle de rémunération dans une entreprise passée aux 35 heures entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000.

Source : Dares.

Sur dix salariés rémunérés sur la base du Smic ou des garanties mensuelles de rémunération, quatre sont employés à temps partiel. Plus du tiers des salariés à temps partiel sont ainsi bénéficiaires des revalorisations (+ 5 points en un an) ; le plus souvent par le biais de la revalorisation, cette part atteint même la moitié dans les entreprises de 1 à 9 salariés, dans celles de l'industrie agroalimentaire, du commerce, des services opérationnels (hors intérim) et des services aux particuliers.

Qu'ils soient à plein temps ou à temps partiel les salariés au Smic ou aux garanties mensuelles sont très présents dans les entreprises de moins de dix salariés : 34 % d'entre eux ont bénéficié de la revalorisation au 1^{er} juillet 2005. Cette proportion décroît régulièrement avec la taille de l'entreprise, 18,6 % dans celles de 10 à 19 salariés et 8 % dans les plus grandes (figure 4). Cet effet de taille s'explique d'abord par la structure de qualification des emplois : parmi les petites entreprises, le poids des secteurs du commerce et des services aux particuliers est important, or ils emploient relativement plus d'employés que les autres secteurs. Néanmoins en trois ans, le nombre de salariés concernés augmente plus fortement dans les entreprises de dix

salariés ou plus : seulement 9,1 % des salariés de ces entreprises avaient bénéficié d'une revalorisation du Smic ou des GMR en juillet 2002 (+ 3 points en trois ans, contre + 1 point dans les entreprises de moins de dix salariés). En particulier, ce nombre a presque doublé dans les entreprises de 250 salariés ou plus (480 000 contre 260 000 trois ans plus tôt).

Certains secteurs d'activité ont une forte proportion de salariés concernés par les revalorisations du Smic horaire ou des garanties mensuelles de rémunération : les services aux particuliers (40 %), les services opérationnels aux entreprises (31 %), le commerce (24 %) ou l'industrie agroalimentaire (24 %) (figure 5). C'est dans ces mêmes secteurs que la proportion de bénéficiaires a le plus augmenté entre juillet 2002 et juillet 2005, période transitoire de convergence du Smic et des GMR : entre 4 et 8 points de plus. Dans l'ensemble de l'économie, 3,6 millions de salariés sont concernés par le Smic et les différentes GMR, hors apprentis : aux 2 540 000 salariés des entreprises non agricoles et hors intérimaires, il convient d'ajouter 520 000 agents de l'État et des collectivités locales, 300 000 salariés des services domestiques, 120 000 intérimaires et 100 000 salariés agricoles. ■

Définitions

Le **Smic (salaire minimum de croissance)** est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Le Smic est révisé de droit à chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix (hors tabac), en principe au 1^{er} juillet de chaque année après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC).

La **GMR (garantie mensuelle de rémunération)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permet aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail a été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La GMR se calcule en fonction de la valeur du Smic horaire au moment du passage de l'entreprise aux 35 heures (loi du 19 janvier 2000, dite « Aubry 2 »).

Les différentes revalorisations du Smic, intervenues chaque 1^{er} juillet depuis 2000, avaient conduit à la naissance de différentes « générations » de GMR échelonnées selon la date de mise en œuvre de la RTT.

Jusqu'en juillet 2002, le Smic et les différentes GMR étaient indexés sur la hausse des prix à la consommation (hors tabac) et sur la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat, du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) pour le Smic, du salaire mensuel de base ouvrier (SMBO) pour les garanties mensuelles de rémunération.

4. Salariés rémunérés sur la base du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet 2005 selon la taille de l'entreprise

	Smic		GMR		Ensemble (%)	Rappel 1 ^{er} juillet 2004 (%)
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)		
1 à 9 salariés	930	28,3	180	5,7	34,0	32,3
10 à 19 salariés	210	14,7	60	3,9	18,6	17,3
20 à 49 salariés	220	11,1	110	5,6	16,7	16,5
50 à 99 salariés	120	10,2	70	6,3	16,5	15,2
100 à 249 salariés	80	6,0	80	6,1	12,1	13,1
250 à 499 salariés	40	4,5	50	4,9	9,4	7,8
500 salariés ou plus	200	4,1	190	3,7	7,8	6,3
Total	1 800	11,9	740	4,9	16,8	15,6

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 930 000 personnes sont concernées par la revalorisation du Smic horaire, soit 28,3 % de l'ensemble des salariés de ces entreprises.

Source : enquête Acemo, Dares.

5. Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet 2005 selon le secteur d'activité de l'entreprise

	Smic	GMR	Proportion de bénéficiaires	Rappel des bénéficiaires au 1 ^{er} juillet 2004
EB : Industries agroalimentaires	14,2	9,7	23,9	20,2
EC : Industries des biens de consommation	7,3	7,1	14,4	13,7
ED : Industrie automobile	1,5	0,7	2,2	1,9
EE : Industrie des biens d'équipement	4,0	1,6	5,6	5,3
EF : Industrie des biens intermédiaires	6,6	5,6	12,2	12,1
EG : Énergie	ns	ns	0,1	0,4
EH : Construction	11,6	3,8	15,4	14,1
EJ : Commerce	16,5	7,5	24,0	22,9
J1 : Commerce et réparation automobile	12,4	3,6	16,0	14,9
J2 : Commerce de gros	8,4	3,9	12,3	11,6
J3 : Commerce de détail, réparation	22,6	10,8	33,4	32,2
EK : Transports	9,8	2,4	12,2	10,7
EL : Activités financières	1,7	1,2	2,9	2,2
EM : Activités immobilières	13,1	3,3	16,4	16,5
EN : Services aux entreprises (hors intérim)	8,5	3,9	12,4	10,4
N1 : Postes et télécommunications	ns	ns	0,8	0,9
N2 : Conseil et assistance	4,3	2,2	6,5	6,6
N3 : Services opérationnels (hors intérim)	21,5	9,6	31,1	23,9
N4 : Recherche et développement	ns	ns	0,7	0,8
EP : Services aux particuliers (hors secteur domestique)	32,8	7,1	39,9	38,8
P1 : Hôtels et restaurants	43,1	8,7	51,8	50,3
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	12,2	2,1	14,3	15,2
P3 : Services personnels	28,8	10,2	39,0	34,3
EQ : Éducation, santé, action sociale	9,4	3,6	13,0	12,0
ER : Activités associatives	13,1	6,5	19,6	15,9
Ensemble	11,9	4,9	16,8	15,6

ns : non significatif.

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

Lecture : dans le secteur des industries agroalimentaires, 23,9 % des salariés sont rémunérés sur la base du Smic ou d'une GMR.

Source : enquête Acemo, Dares.

Le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement a recensé plus de 19 000 accords d'entreprise conclus en 2004. Il s'agit de textes signés en 2004 par des délégués syndicaux et qui ont été déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). La négociation collective a donc abouti à un accord formalisé dans environ 9 000 entreprises et a concerné environ 3,7 millions de salariés.

Ce nombre d'accords est quasiment identique à celui obtenu en 2003 (*figure 1*). On assiste donc aujourd'hui à une stabilisation de l'activité de négociation dans les entreprises, qui fait suite au coup d'arrêt observé en 2003 en raison de la suppression des incitations financières à la réduction du temps de travail. Le nombre d'accords se stabilise cependant à un niveau supérieur à ce qu'il était avant la promulgation de la loi d'incitation à la réduction de la durée collective du travail de juin 1996.

Le thème des salaires redevient, devant le temps de travail, l'objet dominant des accords signés.

Les variations de la conjoncture économique expliquent en partie les fluctuations de la négociation salariale : la reprise de la croissance du PIB (+ 2,3 % au prix de l'année précédente) et une progression du rythme de l'inflation (+ 2,1 % y.c. le tabac) a été favorable à la conclusion d'accords sur les salaires en 2004. De plus, la revalorisation du Smic (+ 5,8 %) au 1^{er} juillet 2004, prévue dans le cadre du processus de convergence des rémunérations minimales (loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, dite loi « Fillon »), a sans

doute conduit un certain nombre d'entreprises à négocier sur ce sujet pour se conformer à l'évolution du Smic ou maintenir leur hiérarchie salariale.

La mise en œuvre de dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale constitue également une part croissante de l'activité de négociation. Ceci résulte des incitations fortes mises en place par les pouvoirs publics, sous la forme d'avantages fiscaux et sociaux pour les entreprises et leurs salariés.

Entre 1998 et 2002, la part des accords signés dans les petites entreprises avait fortement progressé. En effet, le bénéfice des aides financières, dans le cadre de la RTT notamment, était conditionné à la conclusion d'un accord collectif. Ce phénomène est apparu d'autant plus marquant que la négociation est rarement formalisée dans ces unités. En 2002, près de 40 % des accords étaient signés dans des entreprises de moins de cinquante salariés. Avec la suppression en juillet 2003 des incitations financières à négocier la RTT, cette proportion a chuté à 23 % en 2003 et 18 % en 2004 (*figure 2*).

C'est dans le tertiaire que le plus grand nombre d'accords a été signé en 2004, avec 54 % des accords déposés, contre 41 % dans le secteur industriel et 4 % dans la construction (*figure 3*). Le développement de la négociation collective d'entreprise dans le secteur des services, caractérisé par une forte proportion de PME, a cependant marqué le pas. Au regard de la part dans l'emploi total des différents secteurs d'activité, les salariés de l'industrie apparaissent toujours sur-représentés parmi l'ensemble des salariés concernés par un accord d'entreprise. ■

Sources

Collecte des accords d'entreprise

Depuis 1982, la loi impose aux entreprises de plus de 50 salariés dotées d'une section syndicale de négocier chaque année sur les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail. Depuis, cette obligation a été étendue à l'égalité professionnelle, la prévoyance collective et l'insertion des travailleurs handicapés. Par ailleurs, tout accord conclu, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, doit être déposé à la DDTEFP. Celle-ci extrait de ce texte libre une information normalisée qui est ensuite exploitée par la Direction de l'Animation de la Recherche et des Études Statistiques (Dares). Pour de plus amples détails sur le processus de collecte des informations et la méthodologie statistique, voici « la négociation d'entreprise » dans le bilan de la négociation collective en 2005.

Pour en savoir plus

- La négociation collective en 2004, *Collection Bilans et rapports*, Éditions Législatives.
- Barrat O., Daniel C., « La négociation collective, le statisticien, sa lanterne et le débat social », *Revue de l'IRES*, n° 39, 2002/2.

1. Les thèmes de négociation*

	2003		2004	
	Nombre d'accords	%	Nombre d'accords	%
Temps de travail	5 558	29,2	4 741	24,8
Salaires et primes	5 002	26,3	5 518	28,9
Participation, intéressement, épargne salariale	2 388	12,6	2 919	15,3
Droit syndical, institutions représentatives du personnel, droit d'expression	1 018	5,4	1 246	6,5
Conditions de travail	648	3,4	589	3,1
Emploi	549	2,9	550	2,9
Classifications	300	1,6	290	1,5
Formation professionnelle	90	0,5	131	0,7
Autres thèmes**	6 375	33,5	6 425	33,6
Ensemble	19 014		19 120	

* Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100 %.
 ** Il s'agit ici d'accords dont les thèmes ne correspondent pas aux items répertoriés dans le tableau ou d'accords pour lesquels les thèmes traités n'ont pas été du tout identifiés.

Lecture : en 2003, 5 558 accords ont abordé le thème du temps de travail, soit 29,2 % de l'ensemble des accords conclus ; en 2004, 4 741 accords ont traité de ce même thème, soit 24,8 % de l'ensemble des accords.

Source : ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement – Dares (accords d'entreprise).

2. Les accords en 2004 selon la taille de l'entreprise

	Accords		Unités signataires entreprises, établissements %	Salariés concernés
	Nombre	%		
10 salariés ou moins	1 213	6,3	8,5	0,1
11 à 20 salariés	607	3,2	4,3	0,2
21 à 49 salariés	1 681	8,8	11,0	1,0
50 à 99 salariés	3 199	16,7	19,7	3,5
100 à 199 salariés	3 884	20,3	21,8	7,7
200 à 499 salariés	4 413	23,1	20,9	16,0
500 salariés ou plus	4 123	21,6	13,8	71,5
Ensemble	19 120	100,0	100,0	100,0

Lecture : les entreprises de 500 salariés ou plus ont conclu 21,6 % des accords, alors qu'elles représentent 13,8 % des unités signataires et 71,5 % des salariés.

Source : ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement – Dares (accords d'entreprise).

3. Les accords en 2004 selon l'activité de l'entreprise

NES 16	Part des effectifs dans l'emploi ¹ %	Accords		Entreprises Établissements %	Salariés concernés %
		Nombre	%		
Agriculture, sylviculture, pêche	0,1	30	0,2	0,2	0,0
Industries agricoles et alimentaires	3,2	829	4,3	4,5	2,9
Industries des biens de consommation	3,7	1 273	6,7	6,3	4,5
Industrie automobile	1,7	413	2,2	1,8	3,0
Industries des biens d'équipement	4,6	1 595	8,3	7,9	7,7
Industries des biens intermédiaires	8,2	3 366	17,6	17,5	10,9
Énergie*	1,4	406	2,1	1,6	2,9
Secteurs industriels	22,9	7 882	41,2	39,7	32,0
Construction	7,5	795	4,2	4,9	2,3
Commerce	18,0	1 781	9,3	10,3	9,0
Transports*	6,4	1 368	7,2	7,3	5,7
Activités financières	3,5	1 373	7,2	5,1	12,2
Activités immobilières	1,9	396	2,1	2,2	1,1
Services aux entreprises*	20,2	2 795	14,6	14,6	29,3
Services aux particuliers	7,5	594	3,1	3,7	2,5
Éducation, santé, action sociale	9,0	1 362	7,1	8,2	3,6
Administration et activités associatives	3,0	619	3,2	3,1	1,7
Tertiaire	69,5	10 288	53,8	54,5	65,0
Activité inconnue	-	125	0,7	0,7	0,7
Ensemble	100,0	19 120	100,0	100,0	100,0

1. Effectifs Unedic au 31/12/2003, hormis les trois secteurs marqués *, soit un total de 16,7 millions de salariés.

Lecture : 7,5 % des salariés sont employés dans le secteur de la construction ; 795 accords y ont été signés en 2004, soit 4,2 % de l'ensemble des accords et 4,9 % des unités signataires. Les salariés concernés par un accord dans ce secteur représentent 2,3 % de l'ensemble des salariés travaillant dans une entreprise où un accord a été conclu.

Source : ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement – Dares (accords d'entreprise).

En 2004, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le salaire de base représente 86,0 % de la masse salariale brute moyenne (hors intéressement et participation), les heures supplémentaires rémunérées 1,1 % et les primes 12,9 % (figures 1 et 2). La part des primes augmente pour la troisième année consécutive : + 0,3 point en un an. Elle reste néanmoins inférieure à celle observée avant le début du processus de réduction du temps de travail : 13,4 % en 1998.

Le poids des primes demeure plus important pour les professions intermédiaires (13,4 %) que pour les employés (11,4 %). En un an, il augmente pour les cadres (+ 0,6 point) et reste stable pour les autres catégories de salariés. Il est, en outre, plus élevé pour les hommes que pour les femmes (13,4 % contre 11,4 %).

Globalement, les primes représentent la part la plus élevée de la masse salariale dans les secteurs de l'énergie et de l'industrie automobile (près de 20 %). Au contraire, dans les services aux particuliers, le commerce de détail et la construction, la part des primes ne dépasse pas 10 %. Les primes liées au salaire de base (treizième mois notamment) sont toujours les plus élevées et leur poids est stable depuis plusieurs années : 36,1 % des primes versées, soit 4,7 % de la rémunération totale (figure 3).

En un an, l'équilibre entre les différents types de primes s'est modifié dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Avec une conjoncture plus favorable en 2004, la part des primes de

performance, individuelle ou collective, est en hausse de près d'un point : 25,6 % en 2004. Elle était restée quasiment stable entre 2001 et 2003, après avoir augmenté de près de quatre points entre 1998 et 2001. Les primes de performance représentent plus du tiers des primes versées dans la construction et dans certains secteurs du tertiaire : commerce automobile, conseil et assistance, commerce de gros, hôtels et restaurants, services personnels et domestiques. À l'inverse, dans des secteurs industriels comme la construction navale, aéronautique et ferroviaire, l'industrie automobile, ou encore les transports, leur poids ne dépasse pas 12 %.

Dans le même temps, la part des primes mensuelles fixes a baissé. En 2004 elles représentent 14,3 % de l'ensemble des primes, soit une baisse de 1,5 point en un an. Ces primes sont particulièrement élevées dans les postes et télécommunications, la santé, les transports et l'énergie, avec plus du quart des primes versées. C'est dans les grandes entreprises que la part des primes est la plus marquée, tout particulièrement celles de primes fixes mensuelles (contrainte de poste, primes liées à la famille).

Après quatre années de baisse entre 1998 et 2002, la part des primes d'ancienneté s'est stabilisée depuis deux ans : ces primes représentent 13,1 % de l'ensemble des primes en 2004, contre 16,5 % six ans plus tôt. Leur poids est deux fois moins élevé dans le tertiaire (9,5 %) que dans l'industrie (22,4 %). ■

Sources

L'enquête annuelle Acemo permet de connaître la décomposition de la masse salariale brute versée par établissement selon la catégorie professionnelle regroupée et le sexe : salaire de base, heures supplémentaires, primes - hors intéressement et participation. Elle ne permet pas, en revanche, de distinguer les rémunérations versées aux salariés à temps complet de celles versées aux salariés à temps partiel. Elle fournit également des informations sur la part des différents types de primes et indemnités (hors intéressement et participation), en distinguant périodicité fixe et occasionnelle :

- primes d'ancienneté mensuelles, si elles ne sont pas intégrées dans le salaire de base ;
- primes fixes liées à la famille ou primes de contraintes de poste, plutôt mensuelles. Ces dernières sont inhérentes à la nature du travail ou liées aux horaires ;
- primes liées au salaire de base, versées certains mois de l'année (primes pour mois supplémentaires telles que 13^e mois, primes de vacances, de fin d'année, de rentrée...) ;
- primes liées à la performance individuelle ou collective dont la périodicité est variable ;
- avantages en nature et autres primes ou indemnités de périodicité exceptionnelle pour mariage, naissance, départ, précarité pour les salariés en fin de CDD.

Pour en savoir plus

- Seguin S. (2006), « La rémunération des salariés des entreprises en 2004 », *Premières informations* n° 9.3, Dares.
- Brizard A. (2006), « L'individualisation des hausses de salaire de base : près de six salariés sur dix sont concernés en 2004 », *Premières synthèses* n° 9.1, Dares.
- Cellier R., Van Puymbroeck C., (2005), « Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises », *Premières synthèses* n° 39.3, Dares.

1. Décomposition de la rémunération annuelle par secteur d'activité

en %

Activité économique (NES16)	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
Ensemble (secteurs non agricoles* : EB à EH, EJ à EN, EP à ER)	86,0	1,1	12,9	100,0
EB : Industries agricoles et alimentaires (B0)	84,0	0,9	15,1	100,0
EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)	84,2	0,7	15,1	100,0
ED : Industrie automobile	80,5	0,7	18,8	100,0
EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	84,3	1,1	14,6	100,0
EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	82,6	1,2	16,2	100,0
EG : Énergie	78,8	0,8	20,4	100,0
EH : Construction	87,5	2,9	9,6	100,0
EJ : Commerce (J1 à J3)	86,6	1,2	12,2	100,0
EK : Transports	83,8	3,4	12,8	100,0
EL : Activités financières	84,4	0,1	15,5	100,0
EM : Activités immobilières	86,0	0,4	13,6	100,0
EN : Services aux entreprises (N1 à N4)	88,5	0,5	11,0	100,0
EP : Services aux particuliers (P1 à P3)	92,3	0,8	6,9	100,0
EQ : Éducation, santé (Q1 à Q2)	88,4	1,3	10,3	100,0
ER : Activités associatives (R2)	92,5	0,1	7,4	100,0
<i>Industrie hors construction (EB à EG)</i>	<i>82,9</i>	<i>1,0</i>	<i>16,1</i>	<i>100,0</i>
<i>Tertiaire (EJ à ER)</i>	<i>87,4</i>	<i>1,0</i>	<i>11,6</i>	<i>100,0</i>

*Hors administrations
 Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.
 Lecture : dans le secteur des industries agricoles et alimentaires, les primes et compléments de salaire représentent 15,1% de l'ensemble de la rémunération annuelle d'un salarié.
 Source : enquête annuelle Acemo portant sur l'année 2004, Dares.

2. Décomposition de la rémunération annuelle par CS

en %

	Décomposition de la rémunération annuelle			
	Salaire de base	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total
Ouvriers	85,6	1,7	12,7	100,0
Employés	87,8	0,8	11,4	100,0
Professions intermédiaires	85,7	0,9	13,4	100,0
Cadres	86,8	0,3	12,9	100,0
Ensemble	86,0	1,1	12,9	100,0
Rappel 2003	86,4	1,0	12,6	100,0

Champ : ensemble des salariés des établissements de 10 salariés ou plus.
 Lecture : en 2004, les primes et compléments ont représenté 12,7 % de la rémunération annuelle d'un ouvrier.
 Source : enquête annuelle Acemo portant sur les années 2003 et 2004, Dares.

3. Décomposition de rémunération annuelle en 2004 selon la taille de l'entreprise

en %

	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	500 salariés ou plus	Ensemble	Rappel 2003
Décomposition de la rémunération annuelle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Salaire de base	89,3	88,8	87,9	85,9	84,5	84,4	86,0	86,4
Heures supplémentaires ou complémentaires	1,9	1,9	1,4	1,4	0,9	0,7	1,1	1,0
Primes et compléments	8,8	9,3	10,7	12,7	14,6	14,9	12,9	12,6
Répartition des primes								
Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base)	36,4	32,6	34,2	35,6	39,8	36,7	36,1	36,7
Primes liées à la performance individuelle ou collective	30,8	32,3	28,4	26,0	22,0	22,7	25,6	24,8
Primes fixes mensuelles (contraintes de postes, primes liées à la famille)	5,4	10,5	11,2	12,8	12,9	18,7	14,3	15,8
Ancienneté	13,3	10,6	15,1	16,2	17,8	11,6	13,1	13,0
Autres primes ou indemnités	14,1	14,0	11,1	9,4	7,5	10,3	10,9	9,7

Note : la rémunération annuelle considérée ici ne comprend pas l'intéressement et la participation.
 Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.
 Lecture : les primes et compléments représentent 8,8 % de la rémunération annuelle versée en 2004 par les entreprises de 10 à 19 salariés. Dans le montant de ces primes, la part de celles liées à la performance s'élève à 30,8 %.
 Source : enquête annuelle Acemo portant sur les années 2003 et 2004, Dares.

En 2004, le **salaire** annuel **net** moyen pour un emploi à temps complet dans le secteur privé et semi-public s'élève à 22 197 euros pour l'ensemble de la France (y compris les départements d'outre-mer) et à 22 232 euros pour la seule France métropolitaine (*figure 1*). La hiérarchie régionale des salaires est restée assez stable au cours de la période 1998-2004. Les disparités salariales entre les régions s'expliquent d'abord par la structure sectorielle ou professionnelle de l'emploi et, dans une moindre mesure, par la composition démographique de la population active. L'Île-de-France se distingue à plusieurs titres. Elle concentre un quart des emplois à temps complet ; c'est la **région** où les emplois relèvent le plus du secteur des services, au détriment de l'emploi industriel, et où les salaires sont en moyenne, et de loin, les plus élevés (28 444 euros par an, soit 1,28 fois la moyenne nationale). Enfin, les cadres y sont particulièrement bien représentés (29,8 % des emplois à temps complet, contre 16,5 % dans l'ensemble de la France).

Les salaires s'avèrent également relativement élevés en Rhône-Alpes et en Alsace. Ces deux régions se caractérisent par un PIB par emploi

et un niveau d'encadrement élevés. Ce sont aussi celles où les disparités de salaires sont les plus importantes.

Dans les régions où la proportion de cadres est plus faible, les salaires moyens le sont aussi. C'est le cas notamment de la Basse-Normandie, du Poitou-Charentes et du Limousin, régions où l'agriculture tient une place relativement importante dans l'économie locale. Ces régions se caractérisent aussi par un PIB par emploi inférieur à la moyenne nationale. En 2004, c'est en Basse-Normandie que les salaires du secteur privé et semi-public sont en moyenne les plus faibles (18 800 euros nets par an pour un emploi à temps complet, soit 0,85 fois la moyenne nationale).

Dans les départements d'outre-mer, le salaire net moyen est moins élevé qu'en métropole, à l'exception toutefois de la Guyane dont l'économie est tirée par l'activité spatiale. En Guadeloupe, en Martinique et à la Réunion, les cadres, les professions intermédiaires et les employés perçoivent des salaires équivalents à ceux de leurs homologues métropolitains. À l'inverse, dans ces mêmes Dom, les ouvriers perçoivent des rémunérations moins élevées qu'en métropole. ■

Définitions

Le **salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Ils ne comprennent pas les participations (qui ne sont pas imposables).

La **région** est définie par le lieu de travail (et peut donc différer de celle du lieu de résidence).

Pour les salariés à temps complet, les **effectifs** sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée pour le calcul des moyennes. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les **moyennes** sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence.

Sources

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux **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 informations présentées ici sont toutefois issues d'une exploitation qui exclut les salariés agricoles, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, ainsi que les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés.

En outre, les résultats présentés concernent les seuls emplois à **temps complet**.

Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations de 2004, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

Bibliographie

- « La France et ses régions », édition 2002-2003, *collection Références*, novembre 2002, Insee.

1. Salaires nets annuels moyens par région pour les emplois à temps complet

en euros

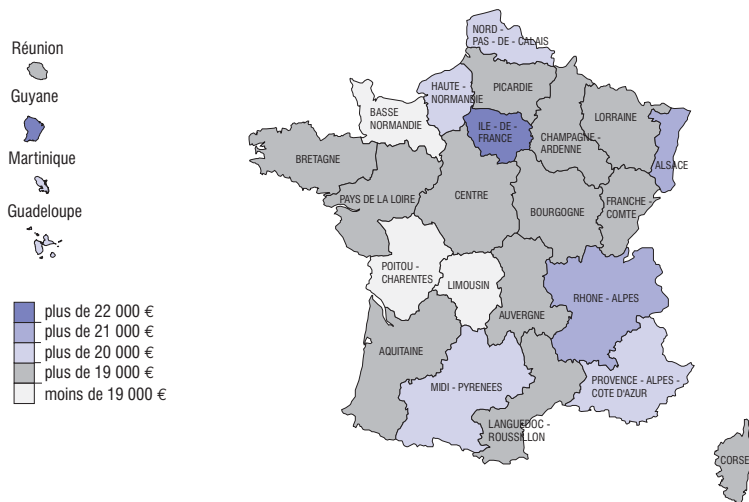
	Répartition des effectifs en 2004 (%)	Salaires nets annuels					
		1998	2004				
		Ensemble	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Alsace	3,1	18 512	21 128	39 973	22 498	15 318	17 038
Aquitaine	4,3	17 587	19 768	38 452	21 763	15 126	15 836
Auvergne	1,8	16 967	19 441	39 934	21 679	15 816	15 769
Basse-Normandie	2,0	16 759	18 800	38 683	21 139	15 116	15 688
Bourgogne	2,4	17 167	19 589	38 837	22 059	15 120	16 141
Bretagne	4,3	16 806	19 230	38 126	21 444	15 173	15 534
Centre	3,9	17 700	19 750	38 213	21 855	15 116	16 107
Champagne-Ardenne	2,0	17 331	19 565	39 877	22 002	15 140	16 355
Corse	0,4	16 844	19 279	40 714	22 307	15 459	15 208
Franche-Comté	1,7	17 400	19 739	39 319	21 741	15 277	16 337
Haute-Normandie	2,9	18 533	20 539	39 816	22 972	15 423	17 067
Île-de-France	25,3	24 608	28 444	48 745	24 033	16 623	17 873
Languedoc-Roussillon	2,8	17 337	19 386	37 958	21 313	14 952	15 503
Limousin	1,0	16 768	18 838	38 787	21 174	15 277	15 149
Lorraine	3,2	17 597	19 898	39 065	22 165	15 229	16 385
Midi-Pyrénées	3,9	17 943	20 383	37 932	21 494	15 034	15 622
Nord - Pas-de-Calais	5,9	17 752	20 061	39 602	21 745	15 250	16 292
Pays de la Loire	5,4	17 169	19 499	39 187	21 504	15 095	15 729
Picardie	2,7	17 521	19 553	39 053	21 775	15 146	16 327
Poitou-Charentes	2,4	16 868	18 890	38 122	21 189	15 222	15 413
Provence - Alpes - Côte d'Azur	6,6	18 435	20 892	39 563	22 185	15 224	16 246
Rhône-Alpes	10,1	18 945	21 437	40 738	22 255	15 508	16 541
Métropole	98,3	19 593	22 232	43 644	22 483	15 595	16 376
Guadeloupe	0,4	18 045	20 257	43 336	23 219	15 571	15 409
Guyane	0,1	21 560	23 235	50 048	24 686	19 724	15 818
Martinique	0,5	18 181	20 445	43 367	23 507	15 609	15 416
Réunion	0,7	17 176	19 363	43 497	23 104	15 669	14 980
France	100,0	19 570	22 197	43 648	22 499	15 602	16 359

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet.

Source : DADS (exploitation au 1/25 en 1998, au 1/12 en 2004), Insee.

2. Salaires nets annuels moyens par région pour les emplois à temps complet



Champ : salariés à temps complet.

Source : DADS 2004 (exploitation au 1/12), Insee.

En 2004, le salaire brut annuel moyen d'un travailleur à temps complet de l'industrie ou des services s'élève à 40 954 euros en Allemagne contre 3 806 euros en Lettonie, soit un rapport de 1 à 10 environ entre les deux niveaux extrêmes de l'Union européenne à 25 (figure 1). Avec la Bulgarie, pays candidat, ce rapport est environ de 1 à 20. La France, avec un salaire annuel moyen de 29 609 euros, est très proche de la moyenne de l'Union européenne à 25 pays (UE25), à 29 427 euros.

Le clivage reste fort entre, d'une part, les pays de l'ex-Europe des 15 (UE15), et d'autre part, les dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne en mai 2004. Exception faite de Malte, de Chypre et de la Slovénie, les salaires moyens des nouveaux entrants sont toujours nettement inférieurs à ceux des pays de l'UE15. Ces nouveaux pays se caractérisent globalement par un salaire moyen inférieur à 7 000 euros dans l'industrie et les services, alors qu'il approche les 33 000 euros en moyenne pour les pays de l'UE15.

Ces écarts avec les nouveaux pays membres s'atténuent lorsque l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat respectif des salaires. Les rapports de salaire moyen entre pays sont ainsi diminués de moitié (figure 2) lorsque les salaires sont exprimés en unités de standard de pouvoir d'achat (Définitions). Le salaire moyen polonais qui était 6,6 fois inférieur au salaire moyen britannique exprimé en euros n'est plus « que » 3,3 inférieur à ce même salaire moyen exprimé en unité de standard de pouvoir d'achat.

Les écarts de coût horaire du travail ne reflètent que partiellement ces écarts de salaires moyens. En premier lieu, le nombre d'heures travaillées par salarié étant en moyenne plus faible dans les pays de l'UE15, les écarts de coût horaire avec les nouveaux entrants en sont amplifiés d'autant. Surtout, les taux de charges sociales appliqués aux rémunérations selon les pays diffèrent encore significativement (figure 3). L'écart de coût horaire en euros entre le Danemark et la France, inférieur à 10 %, est ainsi beaucoup plus resserré que l'écart de salaire moyen, de l'ordre de 50 %. Le taux de charges patronales est en effet proche de 40 % en France alors que ce taux atteint à peine 12 % au Danemark. Rappelons toutefois que les différences de taux de cotisations sociales à la charge des employeurs entre pays doivent s'apprécier en regard de la structure du financement du système de protection sociale. De ce point de vue, les différences institutionnelles demeurent encore assez marquées (financement par les cotisations *versus* financement par l'impôt).

En terme d'évolution, un certain rattrapage des niveaux de salaire semble à l'œuvre (figure 4). En 1996, le salarié moyen à temps complet en Hongrie gagnait, en euros, huit fois moins que son homologue français. Entre 1996 et 2004, le salaire moyen a connu une croissance moyenne (en termes réels) de 0,6 % par an en France et de 11,9 % en Hongrie, si bien qu'en 2004, le salaire moyen hongrois n'est plus que quatre fois moindre. ■

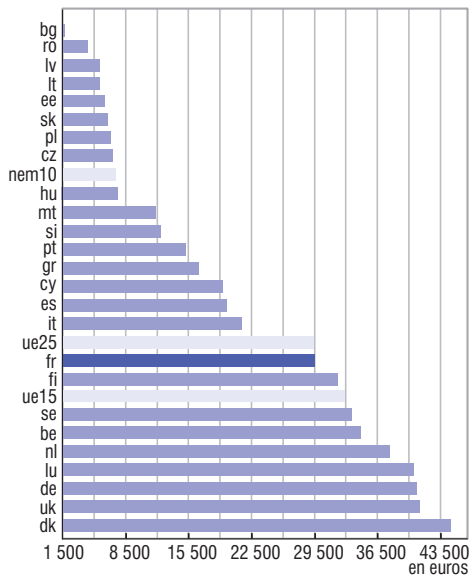
Définitions

Le salaire brut inclut l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur, avant retenue des cotisations sociales et des impôts dus par le salarié. Il est exprimé en euros ou en unités de standard de pouvoir d'achat qui est une unité de compte permettant de comparer le pouvoir d'achat effectif des salaires entre pays. Une unité de pouvoir d'achat équivaut à 1,08 euro en France et à 0,86 euro au Portugal. Les pays de l'Union européenne (UE25) sont : Autriche (AT), Belgique (BE), Chypre (CY), République tchèque (CZ), Allemagne (DE), Danemark (DK), Estonie (EE), Espagne (ES), Finlande (FI), France (FR), Grèce (GR), Hongrie (HU), Irlande (IE), Italie (IT), Lituanie (LT), Luxembourg (LU), Lettonie (LV), Malte (MT), Pays-Bas (NL), Pologne (PL), Portugal (PT), Suède (SE), Slovénie (SI), Slovaquie (SK), Royaume-Uni (UK). NEM10 désigne les dix nouveaux états membres ayant adhéré à l'UE en mai 2004. Les pays candidats mentionnés dans cet article sont la Bulgarie (BG) et la Roumanie (RO).

Pour en savoir plus

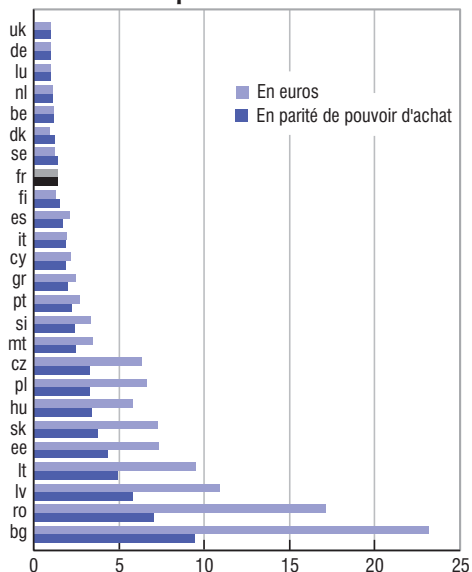
- H.-J. Mittag, « Gross earnings in Europe - Main results from the Structure of Earnings Survey 2002 », *Statistics in focus*, 12/2005, octobre 2005.
- V. Marcus, « Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats », *Données Sociales - La société française*, édition 2006.
- Données disponibles sur <http://epp.eurostat.ec.eu.int>, Menu Data.

1. Salaires bruts annuels moyens en 2004* dans l'industrie et les services



* BE, DK, GR, IT : données 2003.

2. Hiérarchies salariales comparées en 2004*



* BE, DK, GR, IT : données 2003.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs d'activité C à K, sauf : BE, BG, CZ, CY, FR, LU, SK, UK : toute taille d'entreprise - ES : entreprises de 5 salariés ou plus - HU : entreprises de 4 salariés ou plus - CZ, EE, IT, LT, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet. Lecture : exprimé en euros, le salaire moyen en Bulgarie est 23 fois inférieur au salaire moyen au Royaume-Uni. En tenant compte des différences de pouvoir d'achat, le salaire moyen bulgare n'est plus que 9,4 fois inférieur au salaire moyen britannique. Source : Eurostat.

3. Taux moyen de cotisations sociales et coût horaire du travail en 2004* dans l'industrie et les services

	Taux moyen de cotisations employeur (% de la rémunération brute)	Coût horaire du travail (euros)
Danemark	11,8	30,7
Suède	44,5	30,4
Belgique	43,4	30,0
Luxembourg	16,8	28,3
France	39,9	28,2
Pays-Bas	28,5	27,4
Finlande	26,5	26,8
Allemagne	28,1	26,2
Autriche	32,8	25,3
Royaume-Uni	22,6	24,7
Italie	42,8	21,4
Espagne	33,9	14,8
Grèce	27,5	13,4
Chypre	18,4	11,1
Slovénie	17,7	10,5
Portugal	24,2	9,6
Malte	8,5	7,8
République tchèque	37,4	5,9
Hongrie	39,7	5,5
Pologne	16,4	4,7
Slovaquie	34,1	4,4
Estonie	34,5	4,2
Lituanie	39,1	3,2
Lettonie	26,4	2,4
Roumanie	31,2	1,8
Bulgarie	34,9	1,5
NEM 10		5,0
UE 15		24,0
UE 25		21,2

*GR, LV, SI, SE : 2003 ; IT : 2002 et AT : 2000.

4. Taux de croissance annuel moyen du salaire réel

	Évolution annuelle moyenne* (%)
Hongrie	11,9
Pologne	9,7
Slovénie	6,5
Estonie	6,4
Lettonie	5,5
Royaume-Uni	4,2
République tchèque	3,5
Grèce	2,8
Chypre	2,5
Slovaquie	2,4
Luxembourg	1,7
Pays-Bas	1,3
Belgique	1,2
Danemark	1,0
Allemagne	0,9
France	0,6
Espagne	0,4

* Évolution moyenne 1996-2004 sauf : LU, SK : 1997-2004 - BE, DK, GR : 1996-2003.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs d'activité C à K, sauf : BE, BG, CZ, CY, FR, LU, SK, UK : toute taille d'entreprise - ES : entreprises de 5 salariés ou plus - HU : entreprises de 4 salariés ou plus - CZ, EE, IT, LT, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet. Source : Eurostat.