
FICHES THÉMATIQUES

1 Salaires dans la fonction publique d'État

En 2006, le **salaire net annuel moyen** des 1,82 million d'agents titulaires et non titulaires des services civils qui travaillent en métropole dans la fonction publique d'État s'élève à 26 182 euros.

Depuis 2002, les **effectifs** diminuent, mais cette diminution provient pour partie de transferts d'agents de la fonction publique d'État vers les établissements publics où vers les collectivités territoriales. Entre 2001 et 2006, les effectifs de la fonction publique d'État ont diminué de 40 000 agents. Durant ces cinq années, le nombre de titulaires a quant à lui augmenté de 1,1 %, passant de 1,55 million en 2001 à 1,67 million en 2006. Leur répartition selon les trois catégories statutaires (A, B ou C) s'est sensiblement modifiée durant cette période. Le nombre de titulaires de catégorie A a augmenté en moyenne de 2,9 % par an et ceux de catégorie B de 0,5 % par an alors que ceux de catégorie C ont diminué de 5,5 %. Cela résulte de plusieurs causes. Depuis de nombreuses années, l'effectif de la catégorie B diminuait en raison des plans « Jospin-Lang-Bayrou » qui, en reclassant progressivement les instituteurs en professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général de collègue en professeurs certifiés, expliquaient en grande partie le transfert de la catégorie B vers la catégorie A. Mais en 2006, le reclassement des gardiens de la paix de la catégorie C vers la catégorie B (environ 100 000 personnes) a entraîné une hausse subite du nombre de B au détriment de la catégorie C. De plus, en 2004, certains agents non titulaires (en particulier les maîtres d'internat et les surveillants d'externat) sont sortis du périmètre de la fonction publique d'État pour intégrer les établissements publics locaux d'éducation. Au total, les agents titulaires de catégorie A représentent aujourd'hui 59 % des titulaires contre 51,5 % en 2001, et leur salaire moyen est supérieur de 17,6 % à celui de l'ensemble des agents de l'État (titulaires et non titulaires) contre 25 % en 2001 (figure 1). Quant aux agents titulaires de catégorie C, ils ne représentent plus que 22,6 % des titulaires contre 30 % en 2001. Le poids des agents

titulaires de catégorie B est redevenu proche de celui de 2001 avec 18,5 % des titulaires.

En 2006, la répartition par âge des seuls titulaires s'est quelque peu modifiée : par rapport à 2001, la part des titulaires âgés de 40 à 49 ans s'est réduite de 3,1 points au profit des 60 ans ou plus mais aussi des 30-39 ans (avec respectivement + 1 point et + 2 points). Ce résultat est lié à la pyramide des âges de cette population et aux recrutements massifs à la fin des années soixante dans la fonction publique d'État, annonçant le futur « papy-boom ». Entre 2001 et 2006, la part des 50 ans et plus parmi les agents de catégories B et C a progressé respectivement de 10 et 3 points, mais a diminué *a contrario*, de 6 points au sein des agents de catégorie A. En 2006, les 60 ans et plus ne représentent que 3,3 % des titulaires (3,9 % pour la seule catégorie A, 2,2 % pour la catégorie B et 2,4 % pour la catégorie C) (figure 2). À l'opposé, si les moins de 30 ans représentent 13 % des A et 11 % des B ils ne constituent que 5 % des C.

L'âge, et à travers lui l'ancienneté, est un élément déterminant du salaire. En effet, un titulaire quinquagénaire gagne environ 52 % 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 77 % à celui d'un cadre de moins de 30 ans. Pour les agents de catégorie B, l'écart est de 37 % et pour les agents de catégorie C, il est seulement de 13 %. Ces différences ne reflètent toutefois pas les écarts de salaires entre le début et la fin de la carrière : en effet, de nombreux agents bénéficient 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 2001 et 2006, au niveau global comme au sein de chaque catégorie. Le rapport inter-décile des agents de catégories A et B est resté stable à respectivement 2,2 et 1,6. Pour les agents de catégorie C, il a diminué de 1,77 à 1,63 sous l'effet du passage en B des gardiens de la paix (figure 3). (suite page suivante)

Définitions

Salaire 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 six 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 six mois en percevant la même rémunération, il aurait compté pour 0,25 année-travail rémunérée à 32 000 euros par an.

Effectifs : ils sont évalués en « années-travail à temps complet » au prorata de leur présence.

Salaires dans la fonction publique d'État 1

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

	Structure des effectifs		Salaires nets annuels moyens en euros			
	en 2006		2001	2006	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	
	(%)				Euros courants	Euros constants
Ensemble	100,0		23 838	26 182	1,9	0,0
Titulaires	86,3		24 822	26 893	1,6	- 0,3
catégorie A	58,8		29 804	30 798	0,7	- 1,2
catégorie B	18,5		22 157	24 548	2,1	0,2
catégorie C*	22,6		17 972	18 652	0,7	- 1,1

* Le passage des gardiens de la paix en catégorie B en 2006 modifie sensiblement la structure des effectifs par catégories mais n'affecte que peu le salaire moyen des catégories B. Par contre, cela entraîne une baisse de 7 points de celui des catégories C.

Note : les effectifs sont évalués en « années-travail à temps plein » (définitions).

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

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

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2001 à 2006 (semi-définitif pour 2006).

2. Effectifs et salaires nets annuels moyens par catégorie statutaire et tranche d'âge en 2006

	Ensemble		dont titulaires							
			Ensemble		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Effectifs (%)	Salaires (euros courants)	Effectifs (%)	Salaires (euros courants)	Effectifs (%)	Salaires (euros courants)	Effectifs (%)	Salaires (euros courants)	Effectifs (%)	Salaires (euros courants)
Moins de 30 ans	12,3	19 173	10,7	20 312	12,8	20 895	11,1	19 878	4,9	17 140
De 30 à 39 ans	26,8	23 237	27,1	23 770	28,4	25 920	29,0	22 736	22,0	17 672
De 40 à 49 ans	28,2	26 327	29,0	26 703	25,4	31 688	30,9	25 314	36,7	18 663
De 50 à 59 ans	29,4	30 425	30,0	30 872	29,4	36 979	26,8	27 292	34,0	19 424
60 ans ou plus	3,2	38 297	3,3	39 457	3,9	46 213	2,2	28 000	2,4	19 609
Ensemble	100,0	26 182	100,0	26 893	100,0	30 798	100,0	24 548	100,0	18 652

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

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État en 2006 (semi-définitif).

3. Distribution des salaires nets annuels par catégorie statutaire en 2006

	2006				
	Ensemble	Titulaires			
		Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
D1	16 135	17 017	20 149	18 927	14 308
D2	18 714	19 346	22 251	20 370	15 307
D3	20 519	20 972	24 207	21 530	16 265
D4	22 201	22 708	26 024	22 826	17 218
Médiane	24 030	24 598	27 906	24 115	18 181
D6	26 040	26 582	30 158	25 469	19 142
D7	28 341	28 939	33 081	26 817	20 277
D8	31 589	32 326	37 313	28 443	21 577
D9	38 110	38 940	44 184	30 475	23 378
D9/D1	2,36	2,29	2,19	1,61	1,63

Lecture : en 2006, 10 % des agents titulaires ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 17 017 euros. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 24 598 euros.

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

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État en 2006 (semi-définitif).

1 Salaires dans la fonction publique d'État

Entre 2005 et 2006, les salaires brut et net moyens des agents de l'État ont augmenté de 2,6 % en euros courants, soit 1 % en euros constants. Sur l'ensemble de la période 2001-2006, le salaire moyen des agents de l'État a crû en moyenne annuelle de 2,0 % en brut et de 1,9 % en net en euros courants alors que l'inflation s'est élevée, sur la période, à + 1,9 % l'an. Ainsi, en euros constants et en moyenne annuelle, les salaires ont progressé de 0,1 % en brut et sont restés stables en net. Cette évolution du salaire net annuel moyen sur la période 2001-2006 est moins favorable pour les A et les C que pour les B (figure 4). Pour les catégories C, la baisse observée du salaire moyen en fin de période est avant tout imputable à la sortie de la catégorie des gardiens de la paix.

La variation 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 (**GVT solde**) 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'évolution du salaire net à structure constante entre 2005 et 2006 est de + 1,5 % en euros courants (figure 5). Compte tenu de l'inflation de + 1,6 %, elle est de - 0,1 % en euros constants contre - 1,6 % l'année précédente. Parmi les titulaires, ce sont les agents de catégorie C qui connaissent l'évolution la plus forte du salaire net en euros constants à structure constante avec + 0,8 % contre - 0,1 % pour l'ensemble des titulaires. Les agents de catégorie C 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 6).

Quand on se limite aux agents en place (sans tenir compte des entrées et des sorties) en 2005 et 2006, les évolutions de salaires sont plus favorables, notamment du fait de l'effet de carrière. Le rythme d'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place deux années de suite (**RMPP**) est plus dynamique en 2006 (+ 1,8 % en euros constants entre 2005 et 2006) après + 0,4 % l'année précédente et + 1,4 % en 2004. Cette hausse de la RMPP en 2006 est plus marquée pour les agents titulaires (+ 2,1 % en euros constants).

Pour ces agents présents en 2005 et 2006, l'effet de carrière est de 2,1 %. Il est légèrement plus favorable pour les cadres A (+ 2,2 %) et B (+ 1,9 %) que pour les agents de catégorie C (+ 1,1 %).

Mais sur une année, ces effets de carrière sont concentrés sur ceux des agents qui, cette année-là, ont bénéficié d'une promotion d'échelon, de grade ou de corps. Aussi est-il plus pertinent d'observer ces effets carrières sur plusieurs années, ici la période 2002-2006.

Ainsi, pour les 1,1 million d'agents à temps complet, présents en 2002 et en 2006, l'évolution annuelle moyenne en euros constants du salaire net a été de 1,1% sur cette période (figure 7). Au sein de cette population, les non-titulaires (10 % de l'ensemble), qui ont un salaire moyen inférieur à celui des titulaires, ont bénéficié d'une croissance plus forte. Au sein des titulaires, ce sont ceux de la catégorie B qui ont connu les évolutions les plus dynamiques (+ 1,5 %). Au total, dans l'ensemble de ces agents présents en 2002 et 2006, 69 % ont bénéficié d'une hausse de leurs salaires nets supérieure à l'inflation. ■

Définitions

GVT (glissement vieillissement-technicité) : 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).

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

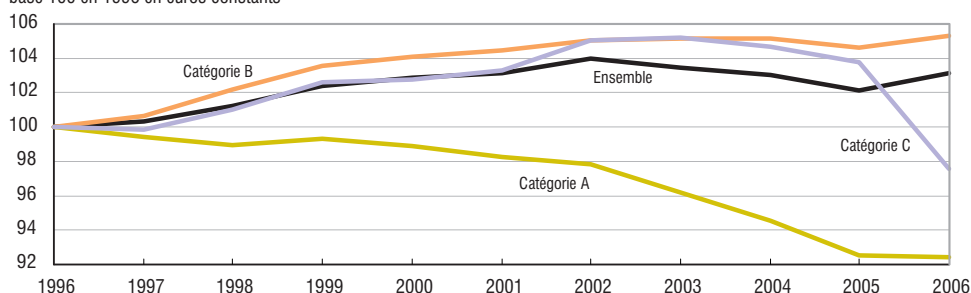
RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : elle permet de calculer l'évolution moyenne en euros constant de la rémunération des agents présents deux années de suite.

Pour en savoir plus

- V. Gombault et D. Quarré, « Les salaires des agents de l'État en 2006 », *Insee Première*, à paraître.

4. Évolution du salaire net annuel moyen

base 100 en 1996 en euros constants



Lecture : le passage des gardiens de la paix en catégorie B induit une rupture de série essentiellement visible sur le salaire moyen des C.

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

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 1996 à 2006 (semi-définitif pour 2006).

5. Évolution des salaires nets annuels moyens entre 2001 et 2006

en % en euros constants

Ensemble des agents	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Évolution du salaire moyen	0,8	-0,5	-0,4	-0,9	1,0
Évolution à structure constante *	0,7	-0,9	-1,2	-1,6	-0,1
Effet de structure *	0,1	0,3	0,8	0,8	1,1
Évolution de la RMPP	3,2	1,5	1,4	0,4	1,8
dont effet de carrière	2,3	2,2	2,3	1,8	2,1
Indice des prix	1,9	2,1	2,1	1,8	1,6

* 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 : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2001 à 2006 (semi-définitif pour 2006).

6. Évolution des salaires nets annuels moyens des agents titulaires entre 2005 et 2006

en % en euros constants

Titulaires	Évolution du salaire moyen	Évolution à structure constante *	Effet de structure *	Évolution de la RMPP	Effet de carrière
Catégorie A	-0,1	-0,2	0,1	2,2	2,2
Catégorie B	0,9	-0,2	1,2	1,9	1,9
Catégorie C	1,1	0,8	0,3	1,9	1,1
Ensemble	0,5	-0,1	0,6	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 des services civils de l'État, France métropolitaine.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2005 et 2006 (semi-définitif pour 2006).

7. Évolution des salaires nets annuels moyens des agents à temps complet et présents en 2002 et 2006

Situation en 2002	%	Salaires net 2002	Salaires net 2006	Évolution annuelle moyenne (% en euros courants)	Évolution annuelle moyenne (% en euros constants)
Ensemble	100,0	25 093	28 257	3,0	1,1
dont : non-titulaires	10,4	21 914	25 326	3,7	1,8
titulaires	89,6	25 463	28 597	2,9	1,0
dont : catégorie A	47,2	30 307	33 928	2,9	0,9
catégorie B	15,4	22 552	25 796	3,4	1,5
catégorie C	27,0	18 663	20 889	2,9	0,9

Lecture : les non-titulaires, qui représentent 10,4 % des agents à temps complet présents en 2002 et 2006, ont bénéficié d'une hausse annuelle moyenne de leur salaire moyen de 3,7 % en euros courants et de 1,8 % en euros constants.

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

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2001 à 2006 (semi-définitif pour 2006).

2 Salaires dans les collectivités territoriales

La fonction publique territoriale (FPT), avec 1,51 million d'agents (en équivalent temps plein), représente une part croissante de l'emploi public, 31 % en 2006 contre 26 % en 1984. Ces effectifs ont crû de 49 % depuis 1984, contre + 9,7 % pour la fonction publique d'État (FPE) et + 27 % 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 58,5 % 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, 20 028 euros en 2006 (*figure 1*), est-il inférieur de près de 24 % à celui observé dans la FPE (26 182 euros) alors que l'écart n'est que de - 14 % avec le salaire moyen du secteur privé (23 261 euros). Mais, pour chacune des grandes catégories socioprofessionnelles, ce différentiel entre FPT et FPE 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 communes avec 62 % de l'emploi territorial (35,3 % pour celles de plus de 10 000 habitants et 26,7 % pour celles de moins de 10 000 habitants). Viennent ensuite les départements avec 12,3 % de l'emploi. Les regroupements de communes voient leur poids augmenter dans l'emploi territorial (8,5 % en 2006 contre 5,5 % en 2002) du fait du développement de l'intercommunalité.

Définitions et sources

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).

Les évolutions de l'emploi sur longue période sont issues du rapport annuel de la Fonction publique : « Faits et chiffres 2007-2008 ». 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 déclarations annuelles de données sociales (DADS) 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.

Dans les DADS 2006, le processus de codification de la catégorie socioprofessionnelle a été modifiée. De ce fait, dans la structure des qualifications des communes, le poids des ouvriers et employés s'est accru de 5 points au détriment des professions intermédiaires.

Quant aux régions, elles ne pèsent en 2006 que pour 1,5 % de l'emploi total, mais le salaire moyen y est supérieur de 22 % 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 (+ 15 %).

Cette hétérogénéité des salaires résulte d'abord d'une hétérogénéité des niveaux de qualification, reflet 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 32 %) même s'il a baissé de 10 points par rapport à l'année antérieure avec le début du transfert de l'État aux régions des techniciens et ouvriers de service (TOS) des lycées, suite aux dernières lois de décentralisation. Pour les départements, le transfert des TOS des collèges a moins d'impact sur la structure des qualifications. 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 78 % de l'emploi communal (*sources*). Au sein de chaque niveau de qualification, les disparités de salaires entre types de collectivités sont plus réduites (*figure 3*). Au sein des communes, le salaire moyen des agents est globalement plus élevé dans les grandes que dans les petites, d'environ 7 %. Les services départementaux-incendie se distinguent aussi par des salaires plus élevés à mettre en regard avec les contraintes et les risques de cette activité.

(suite page suivante)

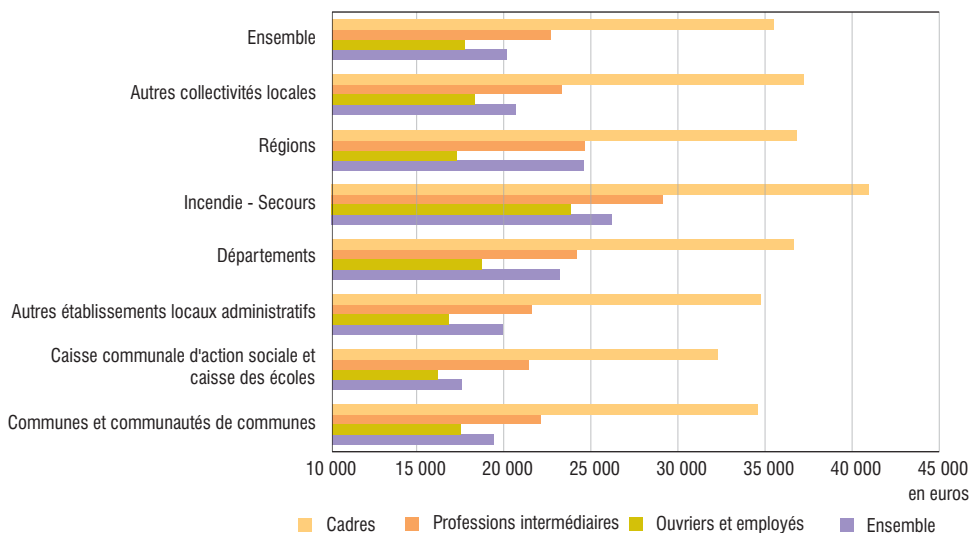
1. Répartition des effectifs et salaires nets annuels moyens selon la CS @

	Structure des effectifs en 2006 (%)	Salaires nets annuels			
		2001 (euros)	2006 (euros)	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%) (euros courants)	(euros constants)
Cadres	8,7	30 995	35 329	2,7	0,7
Professions intermédiaires	17,2	20 565	22 574	1,9	0,0
Employés et Ouvriers	74,1	15 804	17 635	2,2	0,3
Ensemble	100,0		20 028	2,3	0,4

Note : les salaires 2001 ont été calculés à partir des salaires 2006 avec nouvelle répartition par CS rétropolés avec les évolutions des années antérieures.
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, exploitation DADS.

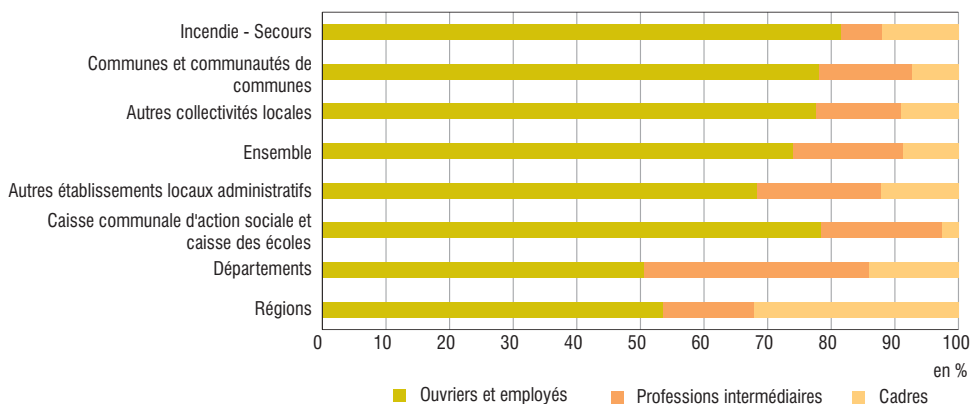
2. Salaires nets annuels moyens en 2006 selon la CS et le type de collectivité territoriale



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2006.

3. Structure des qualifications selon le type de collectivité



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2006.

2 Salaires dans les collectivités territoriales

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 (2,05 contre 2,4). Elle est, *a fortiori*, nettement plus faible que dans le secteur privé où ce ratio s'élève à 2,9.

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 de 58 %, elle n'est plus que de 52,5 % 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 (85 %), reste élevé dans les régions (61 %) et les départements (70 %), 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 49 %, 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 11,8 % (figure 6). Il s'accroît avec l'âge (de + 4,4 % pour les moins de trente ans jusqu'à + 15 % pour les quinquagénaires), et diffère selon le niveau de qualification (de + 11 % pour les employés et ouvriers à + 16,4 % pour les cadres et de + 4,4 % pour

les professions intermédiaires). Cet écart s'est réduit d'un point et demi en quatre ans.

Entre 2005 et 2006, le salaire net moyen des **salariés à temps complet** dans la FPT a augmenté en **euros constants** de 1,7 % alors qu'il a progressé de 1 % dans la FPE. Cette évolution s'explique notamment par l'augmentation moyenne de 1,2 % de la valeur du point Fonction publique en 2006 mais aussi par les politiques spécifiques des collectivités locales en matière de primes. De plus, une partie des agents de catégorie C, catégorie majoritaire dans la FPT, a bénéficié de la hausse de l'indice minimum en juillet 2006 qui est passé de 275 à 279 points. La baisse du salaire moyen dans les régions s'explique en grande partie par l'arrivée des TOS majoritairement en poste dans les lycées.

Pour les agents en emploi dans la FPT ces deux années complètes, qui ont pu bénéficier d'avancements et de promotions, l'augmentation moyenne, en euros constants, est de 2,2 %. Elle n'est pas uniforme pour l'ensemble de la population. Pour le quart le plus favorisé, elle est supérieure à 4 % en euros constants et pour le quart qui l'est le moins, elle est de - 1,3 %. Sur la période 2001-2006, le salaire moyen de l'ensemble des salariés à temps complet des collectivités territoriales a augmenté de 2,3 % par an. Compte tenu de l'inflation sur cette même période, l'augmentation est de 0,4 % en termes réels contre 0 % dans la FPE. (figure 7). Pour les cadres, l'augmentation du salaire net moyen, entre 2001 et 2006, est de 0,7 % par an, toujours en euros constants, alors qu'elle est de 0,3 % pour les ouvriers et les employés. Pour les professions intermédiaires, le salaire net moyen, est resté stable en euros constants pendant cette période. ■

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

- Amar M., Gombault V., « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2006 » *Insee Première* n° 1205, juillet 2008.
- « La Fonction publique, faits et chiffres 2007-2008 », ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, *La documentation française*.

4. Distribution des salaires nets annuels en 2006 par CS

en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
D1	13 860	21 896	15 396	13 538
D2	15 088	25 146	17 324	14 673
D3	16 032	27 832	18 841	15 483
D4	16 963	30 249	20 340	16 227
Médiane	18 008	32 704	21 950	16 995
D6	19 263	35 455	23 649	17 864
D7	20 867	38 963	25 493	18 922
D8	23 411	43 909	27 559	20 271
D9	28 416	51 532	30 318	22 398
D9/D1	2,05	2,35	1,97	1,65

Lecture : en 2006, 10 % des salariés de la fonction publique territoriale perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 860 euros, 20 % un salaire inférieur à 15 088 euros.

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Source : Insee, DADS 2006.

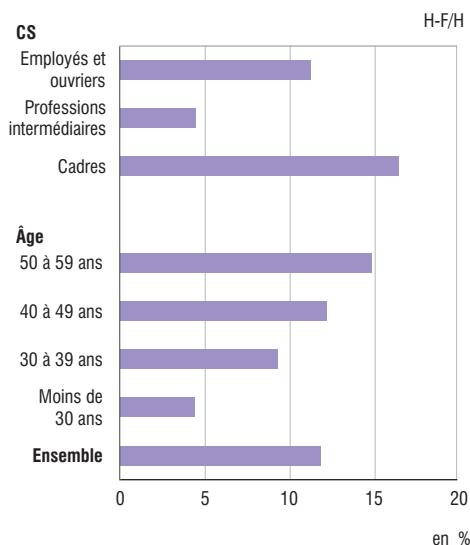
5. Effectifs et salaires nets annuels moyens en 2006 par CS et tranche d'âge

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Ouvriers et employés	
	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)
Moins de 30 ans	12,0	16 449	9,1	23 986	14,4	17 114	11,8	15 581
De 30 à 39 ans	25,2	18 645	24,9	29 577	26,3	19 978	25,0	17 047
De 40 à 49 ans	32,9	20 387	28,0	36 360	30,2	23 976	34,1	18 111
De 50 à 59 ans	27,1	22 117	33,1	40 815	26,6	26 080	26,5	18 435
60 ans ou plus	2,8	23 233	5,2	41 827	2,5	26 196	2,6	18 108
Ensemble	100,0	20 028	100,0	35 329	100,0	22 574	100,0	17 635

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

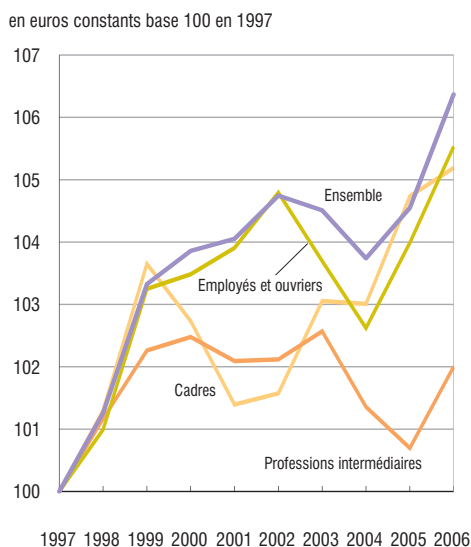
Source : Insee, DADS 2006.

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



Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Source : Insee, DADS 2006.

7. Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS



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

3 Salaires du secteur privé et semi-public

En 2006, dans les entreprises du secteur privé et semi-public, le **salaires net** annuel moyen pour un travail à temps complet s'élève à 23 261 euros, soit 1 938 euros par mois. Autour de cette moyenne, la dispersion de salaires entre les différentes catégories socioprofessionnelles reste forte. Un cadre à temps complet perçoit un salaire net annuel moyen de 46 221 euros, contre 17 064 euros pour un ouvrier et 16 327 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 2006, 10 % des **salariés à temps complet** ont gagné moins de 12 718 euros nets annuels, tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, 10 % ont gagné plus de 36 941 euros. La médiane, qui partage la population des salariés à temps complet en deux groupes d'effectifs égaux, s'établit à 18 631 euros, soit 1 553 euros net par mois (*figure 2*). Le rapport inter-décile reste stable à 2,9, car même si la progression du Smic, en moyenne annuelle, a encore été sensible en 2006, la hausse des

salaires se répartit cette année sur l'ensemble de la hiérarchie salariale. Les salaires des cadres, avec un rapport inter-décile de 3,1, 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 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 2006, un salarié à temps complet âgé de moins de 30 ans touche un salaire net annuel moyen de 16 897 euros, tandis qu'un quinquagénaire perçoit 27 597 euros, soit 1,6 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), mais certains jeunes ouvriers sont destinés à changer de catégorie socio-professionnelle au cours de leur carrière.

(suite page suivante)

Définitions et sources

Le **salaires 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.

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux déclarations annuelles de données sociales (DADS) 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 2006 (%)	Salaires annuels nets de prélèvements			
		2001	2006	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres ¹	16,4	41 575	46 221	2,1	0,2
Professions intermédiaires	24,5	21 283	23 582	2,1	0,2
Employés	22,8	14 855	16 327	1,9	0,0
Ouvriers	36,3	15 136	17 064	2,4	0,5
Ensemble	100,0	20 831	23 261	2,2	0,3

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

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

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2006

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 718	23 773	15 251	11 782	12 044
D2	14 219	27 584	17 322	12 934	13 419
D3	15 545	30 704	19 008	13 756	14 423
D4	16 977	33 892	20 587	14 516	15 357
Médiane	18 631	37 433	22 142	15 368	16 318
D6	20 685	41 712	23 807	16 370	17 390
D7	23 430	47 421	25 772	17 628	18 644
D8	27 826	55 984	28 433	19 317	20 290
D9	36 941	72 743	32 924	22 036	22 965
D9/D1	2,9	3,1	2,2	1,9	1,9

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2006, 10 % des salariés du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire net annuel inférieur à 12 718 euros, 20 % un salaire inférieur à 14 219 euros.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2006

en euros

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	16 897	27 880	19 301	14 521	15 133
De 30 à 39 ans	22 279	40 053	22 688	16 137	17 062
De 40 à 49 ans	25 307	50 211	25 117	17 158	17 810
De 50 à 59 ans	27 597	53 259	26 484	18 337	18 410
60 ans ou plus	39 478	73 253	28 276	18 648	18 301
Ensemble	23 261	46 221	23 582	16 327	17 064

1. Y compris chefs d'entreprise salariés

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

3 Salaires du secteur privé et semi-public

Au cours de la période 2001-2006, 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 0,3 % par an au cours de la même période (*figure 1*). Après être resté stable de 2002 à 2004, le salaire net moyen augmente de nouveau en **termes réels** les deux années suivantes, sous l'effet de la conjoncture économique relativement plus favorable à partir de 2004. Les évolutions de salaires sont aussi en partie dues à des changements de **structure**, mais entre 2005 et 2006, les modifications dans la structure des qualifications n'ont contribué que pour 0,2 point à la hausse du salaire net moyen (*figure 4*).

Entre 1996 et 2006, les évolutions de salaire pour chacune des grandes catégories socioprofessionnelles ont été relativement contrastées. Le salaire moyen a augmenté plus sensiblement en bas de la hiérarchie salariale, légèrement en haut, 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 ouvriers a augmenté de 0,5 % entre 2001 et 2006, et celui des cadres et des professions intermédiaires de 0,2 %. Quant aux employés, leur salaire moyen est resté stable sur les cinq dernières années (+ 0,0 % 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. Le nombre de salariés à temps complet a augmenté de 8 % dans le commerce de 2001 à 2006 et de 13 % dans les services, 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 à la baisse le salaire moyen de la catégorie. À l'inverse, les ouvriers sont plus nombreux dans l'industrie (soit 60 % de l'emploi industriel), qui a tendance à perdre des postes de travail, surtout les moins qualifiés. Ainsi, si l'emploi ouvrier qualifié de l'industrie a reculé de 7 % en cinq ans, le nombre d'ouvriers non-qualifiés, a accusé une baisse beaucoup plus nette (- 19 %).

Les salaires horaires nets des personnes à temps complet ont été légèrement plus dynamiques que les salaires annuels au cours de la période 2001-2006. Ils ont augmenté, en moyenne annuelle, de 2,6 % en euros courants et de 0,6 % en euros constants (*figure 6*). En effet, la mise en place de la réduction du temps de travail par les lois « Aubry », en début de période, s'est le plus souvent accompagnée d'une compensation salariale assurant le maintien de la rémunération mensuelle des salariés. En 2006, le salaire horaire net moyen pour un emploi à temps complet s'élève ainsi à 12,63 euros, alors qu'il n'était que de 11,12 euros en 2001. Un cadre à temps complet est rémunéré en moyenne 24,59 euros par heure en 2006, contre 8,96 euros pour un employé et 9,31 euros pour un ouvrier. Le salaire horaire net des ouvriers à temps complet est celui qui a le plus progressé sur la période (+ 0,9 % en moyenne annuelle et en euros constants), devant celui des employés (+ 0,5 %), puis celui des professions intermédiaires et des cadres (+ 0,4 %). ■

Pour en savoir plus

- Bessière S. et Depil S. « Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée », *Insee Première* n° 1174, janvier 2008.
- « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2005 », *Insee Résultats*, série Société n° 72, novembre 2007.

4. Évolutions annuelles des salaires moyens bruts et nets

en % en euros constants

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Salaire moyen brut	0,9	0,9	0,3	0,6	1,1	0,9
Salaire moyen net de prélèvements	1,1	0,6	-0,3	0,0	1,0	0,3
Incidence des effets de structure ¹	0,7	0,8	0,5	0,4	0,2	0,2
Salaire moyen brut à structure constante	0,2	0,1	-0,2	0,2	0,9	0,7
Salaire moyen net de prélèvements à structure constante	0,4	-0,2	-0,8	-0,4	0,8	0,1
Pour mémoire : indice des prix à la consommation	1,7	1,9	2,1	2,1	1,8	1,6

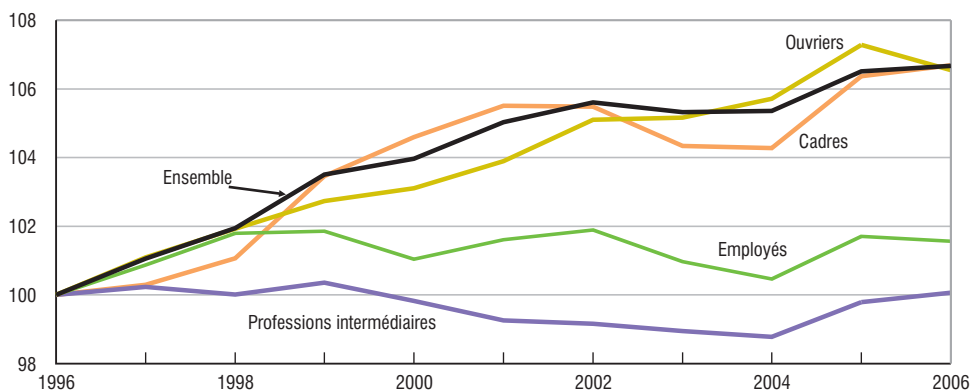
1. Voir Définitions.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

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

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

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

	Répartition du nombre d'heures travaillées en 2006 (%)	Salaires horaires nets de prélèvements			
		2001	2006	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	
		Euros	Euros	Euros courants	Euros constants
Cadres ¹	16,7	21,87	24,59	2,4	0,4
Professions intermédiaires	24,6	11,38	12,78	2,3	0,4
Employés	22,6	7,96	8,96	2,4	0,5
Ouvriers	36,1	8,11	9,31	2,8	0,9
Ensemble	100,0	11,12	12,63	2,6	0,6

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

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

4 Salaires dans la construction

En 2006, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans la construction s'élève à 20 250 euros, soit 13 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public. Pour ce secteur très masculin, la décote salariale atteint même 19 % pour les hommes (*figure 1*). La structure des qualifications, avec une prédominance des ouvriers (trois salariés sur quatre), explique cette situation : la décote n'est que de 2 % pour les seuls ouvriers masculins. La pyramide des âges influe aussi sur le salaire moyen et sa déformation avec la dynamique des embauches que connaît le secteur, influe sur l'évolution du salaire moyen. Les moins de 25 ans (même comptabilisés hors apprentis comme ici) sont plus nombreux que les 55 ans et plus, alors que dans l'industrie, ils le sont deux fois moins. Enfin un ouvrier sur sept (13,2 %) est étranger. S'il est non communautaire, il est moins souvent qualifié qu'un ouvrier français (79 % contre 84 %) et gagne 4 % de moins à caractéristiques élémentaires identiques (âge, secteur d'activité, taille d'entreprise) : cet écart pourrait renvoyer à des différences de diplôme ou d'ancienneté.

Dans le **bâtiment**, le **gros œuvre** et le **second œuvre** (27 % et 54 % de l'emploi) ont des structures d'emploi très comparables. Comparés au bâtiment, les **travaux publics** (19 %) ont une main-d'œuvre plus âgée et plus qualifiée (28 % de cadres et professions intermédiaires, contre 20 %) ; 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 13 % en termes de salaire net annuel moyen (22 310 euros contre 19 750 euros) s'annule presque quand on les compare à caractéristiques égales. Un ouvrier gagne en moyenne 12 % de plus en Île-de-France qu'en province. Au-delà de 10 salariés la taille de l'entreprise n'influence le salaire que dans le gros œuvre (*figure 2*).

La construction recourt beaucoup à l'intérim (considéré ici comme service, *cf. fiche 8*), ainsi

qu'aux heures supplémentaires (3 % de la masse salariale). En revanche, du fait de son caractère très masculin, elle recourt peu au temps partiel : 8,1 % de l'effectif et 4,3 % des heures rémunérées. Féminin à 43 %, le temps partiel est en moyenne moins rétribué que le temps complet : 10,76 euros l'heure contre 11,29 euros.

La dispersion des salaires, appréciée par le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile, est bien plus faible que dans les autres grands secteurs (2,3). Ici aussi ce résultat global reflète la prédominance de la catégorie des ouvriers, moins dispersée. De fait, la dispersion est analogue à celle de l'industrie pour chaque niveau de qualification. La tendance au resserrement ne subsiste en 2006 que dans les travaux publics. La participation financière (participation, intéressement, abondement des plans d'épargne) apporte un complément de rémunération à un salarié sur trois, proportion deux fois moindre que dans l'industrie. Le secteur est en effet peu concentré – même s'il héberge trois « majors », dont les deux leaders européens – et la participation est facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les primes accroissent la masse salariale totale de 2 %.

Entre 2001 et 2006, le salaire net moyen à temps complet s'accroît en euros constants de 0,6 % par an, contre 0,3 % pour l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 3*). La progression est spécialement vive dans le gros œuvre (0,9 % contre 0,5 % dans les deux autres sous-secteurs), conséquence des difficultés de recrutements qui y perdurent. Dans le bâtiment les tendances prolongent celles des cinq années précédentes (1996 à 2001). Le dynamisme du logement explique la bonne tenue du secteur du bâtiment, avec des mises en chantier retrouvant des niveaux non atteints depuis vingt-cinq ans. Dans les travaux publics en revanche la nette décélération va de pair avec un retournement à la hausse de la proportion d'ouvriers et une stabilisation de l'âge moyen. ■

Définitions

Le **bâtiment** regroupe le **gros œuvre** (construction de maisons individuelles et de bâtiments divers, levage, montage, 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

- « Activité et emploi dans le BTP », Chiffres et Analyses, ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durable, n° 50, juin 2007.
- « Les ouvriers du bâtiment et des travaux publics », *Premières Synthèses* n° 07-3, février 2008, Dares.

1. Salaires nets annuels et structure des effectifs¹ en 2006 et en évolution de 2001 à 2006

	Salaire			Rapport inter-décile				Effectifs	
	Salaire net annuel moyen (euros courants)	Écart par rapport à l'ensemble privé + semi-public (%)	Évolution annuelle moyenne (% euros constants)	D1 (euros)	D9 (euros)	D9/D1	Écart 2001-2006	Structure en 2006 (%)	Écart en structure 2001-2006 (%)
Ensemble	20 250	- 12,9	0,6	12 580	29 250	2,3	-0,1	100,0	-
Hommes	20 250	- 18,7	0,6	12 610	29 180	2,3	-0,1	93,2	- 0,6
Femmes	20 290	0,4	0,9	12 090	30 080	2,5	0,0	6,8	0,6
Moins de 25 ans	14 360	- 2,2	0,9	10 570	18 330	1,7	0,0	12,4	2,0
De 25 à 34 ans	18 100	- 8,3	0,6	12 410	25 180	2,0	0,0	26,0	- 1,5
De 35 à 44 ans	21 040	- 12,6	0,9	13 450	30 300	2,3	-0,1	29,1	- 0,8
De 45 à 54 ans	22 440	- 14,0	0,2	13 870	33 010	2,4	-0,2	23,1	- 1,0
De 55 ans et plus	26 280	- 15,2	0,9	14 270	43 040	3,0	-0,2	9,4	1,3
Cadres ²	44 680	- 3,3	0,5	23 790	72 510	3,0	-0,1	7,4	- 0,5
Prof. interm.	25 140	6,6	0,4	16 550	34 880	2,1	-0,1	13,9	0,1
Employés	17 430	6,7	0,6	11 810	23 920	2,0	0,0	4,5	0,2
Ouvriers	17 070	0,0	0,9	12 210	22 460	1,8	0,0	74,2	0,2

1. Évalués en années-travail. - 2. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

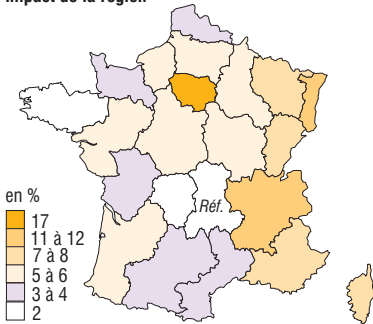
Lecture : pour les hommes, le salaire net annuel moyen en 2006 est de 20 250 euros dans la construction, soit 18,7 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé et semi-public ; en euros constants, il s'est accru au rythme moyen de 0,6 % par an entre 2001 et 2006 ; le rapport inter-décile vaut 2,3 et s'est réduit de 0,1 point en 5 ans. Les hommes représentent 93,2 % des effectifs en 2006, contre 93,8 % en 2001.

Champ : salariés à temps complet de la construction EH.

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

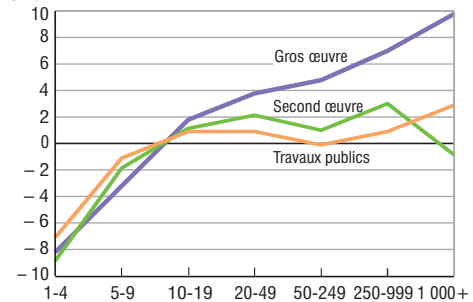
2. Salaire net individuel des ouvriers en 2006

impact de la région



Note : les régions Corse et Provence - Alpes - Côte d'Azur sont agrégées.
Lecture : en 2006, à profil identique, un ouvrier de la construction gagne 7 % de plus en Lorraine qu'en Bretagne.
Champ : ouvriers à temps complet de la construction EH.
Source : Insee, DADS (fichier au 1/12).

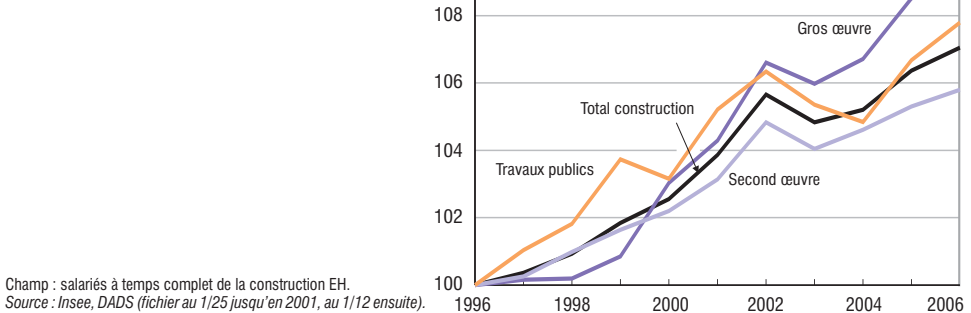
impact de la taille de l'entreprise par sous-secteur



Note : pour chaque sous-secteur l'effet moyen est nul par construction.
Lecture : en 2006, à profil identique, un ouvrier de la construction gagne 10 % de plus dans une entreprise de 250 à 999 salariés que dans une entreprise de 5 à 9 salariés s'il travaille dans le gros œuvre, et seulement 5 % de plus s'il travaille dans le second œuvre.
Champ : ouvriers à temps complet de la construction EH.
Source : Insee, DADS (fichier au 1/12).

3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur

par sous-secteur



Champ : salariés à temps complet de la construction EH.
Source : Insee, DADS (fichier au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 ensuite).

5 Salaires dans l'industrie

En 2006, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie, y compris industries agroalimentaires (IAA) et énergie, s'élève à 24 130 euros, soit 4 % au-dessus de celui de l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 1*).

L'écart serait équivalent si on l'évaluait à structure de population identique (5 %). La prédominance ouvrière et la relative faiblesse de l'encadrement pèsent sur le salaire moyen, mais cet effet se trouve compensé par le caractère plus masculin (75 % d'hommes, contre 65 % dans l'ensemble) et plus âgé de l'emploi industriel (40 % de 45 ans et plus, contre 35 % dans l'ensemble du secteur privé et semi-public).

Les spécificités sectorielles sont nombreuses. Les femmes occupent près d'un emploi sur deux (45 %) dans les industries de consommation, et les ouvriers seulement un emploi sur quatre dans l'énergie. Les cadres représentent 22 % de l'emploi dans les industries des biens d'équipement, et leur moyenne d'âge – qui peut influencer le salaire par le biais de l'ancienneté – est plus faible dans l'automobile.

Les salaires diffèrent peu entre grands secteurs de l'industrie au sens strict. Les industries des biens intermédiaires (22 800 euros) sont en retrait sur les industries des biens d'équipement, l'automobile et les industries des biens de consommation, lesquelles affichent des salaires voisins (26 100 euros, 25 400 euros et 24 900 euros). Le salaire atteint 31 550 euros pour les **secteurs de haute technologie**. L'énergie et les IAA introduisent une forte hétérogénéité avec des salaires respectifs de 32 300 euros et 19 800 euros.

Une analyse prenant en compte l'activité et la taille de l'entreprise, en plus des caractéristiques individuelles des salariés (âge, sexe, CS) permet d'apprécier l'impact propre de ces deux facteurs (*figure 2*). On retrouve l'opposition entre secteurs difficiles (textile, habillement-cuir, meubles) et activités rémunératrices du pétrole et de la pharmacie. Toutes choses

égales par ailleurs, plus la taille de l'entreprise est importante, plus le salaire est élevé. L'existence de liaisons financières influe également sur le niveau du salaire. Un salarié sur quatre travaille dans une filiale de **groupes étrangers**. Il y gagne 4 % de plus que dans un groupe **français** privé (à caractéristiques identiques).

L'industrie recourt fortement à l'intérim (du fait d'une imbrication croissante avec le secteur des services, cf. *fiche 8*) et moyennement aux heures supplémentaires. Le temps partiel ne représente que 7,1 % des heures de travail. Bien qu'il soit partout plus féminin, il apparaît dans certains secteurs plus rémunéré que le temps complet (en termes de salaire horaire). 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), ce qui reflète leur déroulement de carrière. Elle dépend peu du niveau de qualification pour les non-cadres (2,0).

Plus de 70 % des salariés de l'industrie sont couverts par un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne), proportion qui n'est dépassée que dans le secteur des activités financières. Les primes atteignent 10 % de la masse salariale dans la pharmacie-parfumerie-entretien et la construction navale, aéronautique et ferroviaire.

Entre 2001 et 2006, le salaire net moyen à temps complet s'accroît en euros constants de 0,7 % par an, contre 0,3 % pour l'ensemble du secteur privé et semi-public (*figure 3*). Il est vrai qu'à la différence des autres grands secteurs, l'emploi industriel ne connaît pas de tendance à la féminisation, que les professions intermédiaires y prennent une place croissante et que le vieillissement y est plus marqué qu'ailleurs : en cinq ans, la proportion des moins de 35 ans perd 5 points au bénéfice des 45 ans et plus (3 points dans l'ensemble). L'énergie et l'automobile connaissent la progression la plus vive (1,2 % par an) au travers de profils contrastés reflétant leurs conjonctures respectives. ■

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 en France », *Insee Références*, édition 2007, Sessi-Insee.

1. Salaires nets annuels et structure des effectifs¹ en 2006 et en évolution de 2001 à 2006

	Salaire			Rapport inter-décile				Effectifs	
	Salaire net annuel moyen (euros courants)	Écart par rapport à l'ensemble privé + semi-public (%)	Évolution annuelle moyenne (% euros constants)	D1	D9	D9/D1	Écart 2001-2006	Structure en 2006 (%)	Écart en structure 2001-2006 (%)
				(euros)	(euros)				
Ensemble	24 130	3,7	0,7	13 550	38 520	2,8	-0,1	100,0	-
Hommes	25 380	1,9	0,6	14 220	40 620	2,9	-0,1	74,6	0,5
Femmes	20 460	1,3	1,1	12 460	31 910	2,6	0,0	25,4	-0,5
Moins de 25 ans	15 300	4,2	0,5	11 520	19 880	1,7	-0,1	5,3	-2,0
De 25 à 34 ans	20 400	3,3	0,4	13 310	30 210	2,3	-0,2	23,8	-3,0
De 35 à 44 ans	24 210	0,6	0,3	13 870	39 250	2,8	-0,1	30,7	0,1
De 45 à 54 ans	26 260	0,6	0,1	14 040	42 480	3,0	-0,1	29,7	1,4
55 ans et plus	30 800	-0,6	-0,4	14 510	53 750	3,7	-0,4	10,5	3,5
Cadres ²	47 270	2,2	0,2	25 980	73 400	2,8	0,1	15,0	0,4
Prof. interm.	25 560	8,4	0,5	17 050	35 460	2,1	0,0	22,9	1,1
Employés	17 930	9,8	0,1	12 240	24 920	2,0	-0,1	7,0	0,0
Ouvriers	18 010	5,5	0,8	12 960	24 280	1,9	-0,1	55,1	-1,5

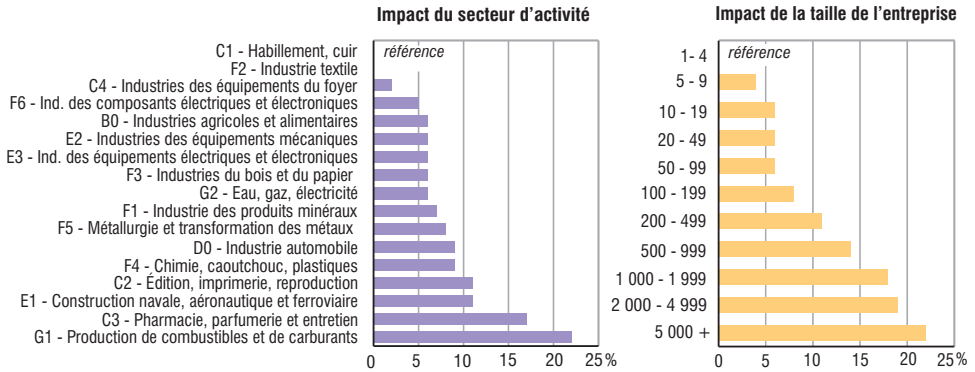
1. Évalués en années-travail. - 2. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : pour les hommes, le salaire net annuel moyen en 2006 vaut 25 380 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 0,6 % par an entre 2001 et 2006 ; le rapport inter-décile vaut 2,9 et s'est réduit de 0,1 point en 5 ans. Les hommes représentent 74,6 % des effectifs en 2006, contre 74,1 % en 2001.

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

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

2. Salaire net individuel en 2006



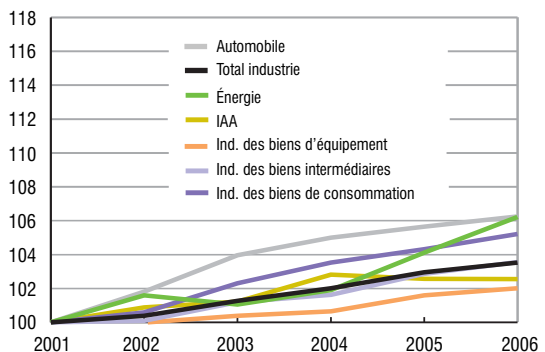
Lecture : en 2006, à caractéristiques identiques (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle), un salarié du secteur de l'équipement mécanique gagne 6 % de plus qu'un salarié du textile ou de l'habillement et 8 % de plus dans une entreprise de 100 à 199 salariés que dans une entreprise de 1 à 4 salariés (les effets s'additionnent).

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

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

3. Évolution du salaire net moyen par sous-secteur

base 100 en 2001 en euros constants



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

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

6 Salaires dans les transports

En 2006, le salaire net annuel moyen pour un travail à temps complet dans les transports s'élève à 22 640 euros (*figure 1*), soit 2,7 % de moins que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Les transports constituent un ensemble hétérogène. D'un côté, les transports ferroviaires et aériens, ainsi que les transports collectifs urbains sont dominés par des entreprises publiques ou anciennement publiques, de grande taille. Les emplois y sont davantage qualifiés. À l'opposé, le transport routier de marchandises (TRM) est un tissu dense de PME dans lesquelles l'emploi ouvrier prédomine. De fait, le salaire net moyen dans le TRM est largement inférieur, de l'ordre de 31 %, à celui du groupe « ferroviaires, aériens et urbain » (*figure 2*). Enfin, les auxiliaires de transport (manutention, entreposage, gestion d'infrastructures) constituent un troisième pôle mixte, que ce soit en termes de concentration ou de qualification. La composition de la main-d'œuvre explique principalement les écarts de salaire entre les transports et le reste de l'économie. En effet, le pourcentage d'ouvriers est particulièrement élevé dans le secteur des transports, et tout particulièrement dans le transport routier, au détriment des postes plus qualifiés de cadres ou de professions intermédiaires. Le salaire moyen est donc, de ce fait, « mécaniquement » plus faible dans les transports que dans l'ensemble du privé. Néanmoins, à qualification équivalente, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires sont, en moyenne, mieux rémunérés que leurs homologues du reste du secteur concurrentiel (avec des différentiels de salaire de respectivement + 11 %, + 14,8 % et + 8,1 %). En revanche, les cadres du transport gagnent légèrement moins que ceux des autres secteurs (- 2,8 %).

L'expérience professionnelle est un autre déterminant important du salaire, et peut être approchée par l'âge. Cette mesure reste toutefois imparfaite. Par exemple, un cadre

quinquagénaire n'était pas forcément cadre lors de son entrée dans la vie active. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le salaire croît, en moyenne, avec l'âge. Mais, plus la qualification est élevée, et plus cet écart de salaire entre les quinquagénaires et les moins de 30 ans s'accroît. Ainsi, les cadres expérimentés touchent 67 % de plus que leurs jeunes homologues, alors que les ouvriers quinquagénaires ne touchent que 17 % de plus que les jeunes ouvriers (*figure 3*).

L'éventail des salaires est plus réduit dans les transports que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Le rapport inter-décile (D9/D1) atteint à peine 2,3 contre 2,9 dans la totalité du secteur concurrentiel. En effet, dans les transports, les qualifications sont relativement homogènes, puisque les ouvriers représentent à eux seuls quasiment 60 % des salariés (contre 36 % dans l'ensemble du secteur privé) et leurs salaires sont peu dispersés. Le rapport inter-décile des ouvriers est d'ailleurs le plus faible des quatre catégories socioprofessionnelles et atteint tout juste 1,8. Mais, même parmi les cadres la dispersion des salaires est relativement faible. Le rapport inter-décile des cadres vaut 2,7 contre 3,1 dans le privé. La forte présence du secteur public dans les transports explique probablement en partie cette plus grande homogénéité des salaires.

Entre 2005 et 2006, à l'image du reste du secteur concurrentiel (+ 0,2 % d'augmentation du salaire net moyen **en euros constants**), le salaire net moyen exprimé en euros constants stagne dans les transports (+ 0,1 %) après une hausse sensible l'année précédente. Il a même diminué pour les cadres et les employés (*figure 4*). Sur 5 ans, de 2001 à 2006, le salaire net moyen croît dans les transports au même rythme que dans l'ensemble du secteur privé, + 0,3 % en moyenne annuelle (*figure 5*). Sur cette période ce sont les salaires des employés et des ouvriers qui s'accroissent le plus en termes réels (*figure 1*). ■

Définitions et sources

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.

Les salaires annuels et la structure des qualifications sont connus ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales). Les résultats sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 de ces déclarations. Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations, 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).

1. Salaires nets annuels moyens en 2006 et répartition des effectifs selon la CS

	Effectifs (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (% en euros constants)
Cadres*	10,2	44 945	- 0,5
Professions intermédiaires	16,5	25 498	0,3
Employés	14,6	18 742	0,6
Ouvriers	58,7	18 940	0,5
Ensemble	100,0	22 640	0,3

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

2. Salaires nets annuels moyens dans les divers secteurs des transports en 2006

Activités	Poids dans l'emploi (%)	Salaires nets annuels moyens (euros)
Transports publics*	30,9	27 486
Transport ferroviaire	16,4	25 271
Transport urbain de voyageurs	8,3	24 575
Transport aérien	6,2	37 176
Services auxiliaires des transports	27,7	21 813
Transport routier de marchandises	32,5	18 953
Autres	8,9	21 821
Ensemble	100,0	22 640

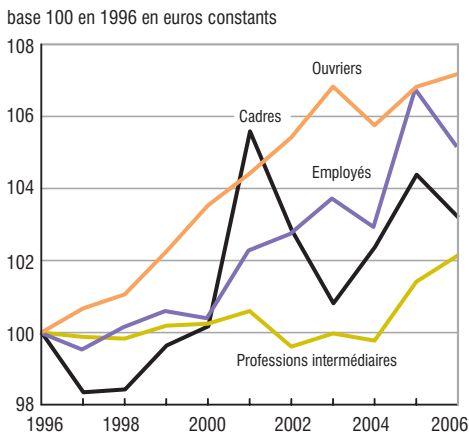
* Dans ce secteur, les grandes entreprises publiques sont majoritaires.
 Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).
 Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

3. Salaires nets annuels moyens par CS et tranche d'âge en 2006

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	17 722	30 207	20 855	16 585	16 901
30 à 39 ans	21 329	39 674	23 972	18 966	18 749
40 à 49 ans	23 976	45 134	26 507	20 102	19 735
50 à 59 ans	26 295	50 498	27 859	20 660	19 805
60 ans et plus	30 719	60 275	29 330	19 965	18 972
Ensemble	22 640	44 944	25 499	18 743	18 940

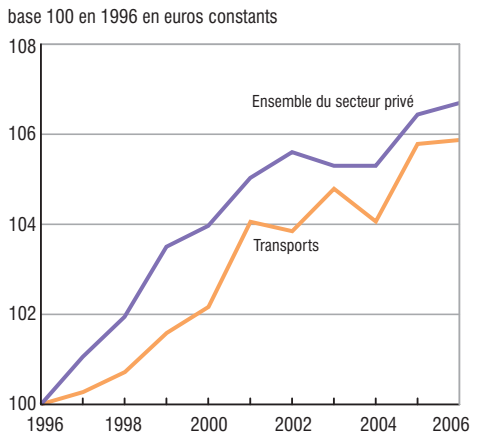
* Y compris les chefs d'entreprise salariés.
 Champ : salariés à temps complet dans le secteur des transports (EK).
 Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

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



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

5. Évolution du salaire net moyen



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

7 Salaires dans le commerce

En 2006, le salaire net annuel moyen pour une personne travaillant à temps complet dans le commerce s'élève à 21 375 euros (*figure 1*) (soit, par rapport à 2005, + 1,7 % en euros courants et + 0,1 % en euros constants). Autour de cette moyenne, la hiérarchie salariale est marquée dans le commerce puisqu'elle va de 15 288 euros pour les employés à 45 008 euros pour les cadres, soit environ 3 fois plus. Cet écart est un peu plus prononcé que dans l'ensemble du secteur privé (environ 2,8), ce qui s'explique par le niveau relativement faible des salaires des employés de commerce, inférieurs en moyenne de 6,4 % à celui des employés de l'ensemble du secteur privé. Entre 2005 et 2006, les cadres ont connu une baisse de leur salaire moyen en euros constants (- 0,5 %) alors que les employés et les ouvriers ont vu les leurs croître + 0,8 % et + 0,5 %. La forte proportion de salariés payés au smic dans le commerce (environ un sur cinq contre un peu moins de un sur sept pour l'ensemble du secteur privé) et la revalorisation encore sensible qu'a connue cette année le smic (+ 2,4 % en moyenne annuelle et en termes réels) ont contribué à la hausse du salaire moyen des employés et des ouvriers.

La structure des qualifications du commerce, proche de celle de l'ensemble du secteur privé, se décompose entre 38 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 62 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés). Elle n'a quasiment pas évolué depuis 1996.

Le secteur du commerce regroupe trois sous-secteurs (*définitions*) : le **commerce de gros** où les salaires sont les plus élevés (25 595 euros), le **commerce et la réparation d'automobiles** avec une moyenne de 20 330 euros et enfin, le **commerce de détail** où les salaires sont les plus faibles (18 054 euros).

Définitions

Le secteur du commerce se décline en trois sous secteurs :

- **commerce de gros**, concerne la commercialisation en gros soit à des détaillants, soit à des utilisateurs professionnels, industriels ou commerciaux ou à des collectivités ;
- **commerce et réparation d'automobiles**, comprend 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 et réparations**, regroupe tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

Les salaires annuels et la structure des qualifications sont approchés ici grâce aux DADS (déclarations annuelles de données sociales). voir « définitions » de la fiche « Les salaires dans les entreprises du secteur privé et semi public ».

Pour en savoir plus

- Bessièrre S. et Depil S. « Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée », *Insee Première* n° 1174, janvier 2008.

Si le salaire augmente en général avec l'âge, cet effet s'accroît avec le niveau de qualification. Il faut néanmoins modérer cet effet car un cadre quinquagénaire n'était pas nécessairement cadre lors de son entrée sur le marché du travail. En gardant à l'esprit cette réserve, un cadre du commerce de 50 ans gagne plus de 80 % de plus qu'un cadre de moins de 30 ans. Ce ratio n'est que de 18 % pour un employé et de 17 % 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, ce rapport est de 2,75, il est 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, 16,5 % du volume total d'heures travaillées contre 7,1 % dans l'industrie et 4,3 % dans la construction. Le travail à temps partiel concerne principalement les employés, qui représentent 73 % 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 (8,9 euros contre 11,5 euros).

Au cours de la période 2001-2006, les salaires nets annuels moyens ont augmenté de 0,1 % par an en euros constants. Après avoir progressé en début de période, ils ont reculé en 2002, puis sont restés relativement stables jusqu'en 2004 et ont fortement progressé en 2005 (+ 1,4 % en euros constants) avant de se stabiliser en 2006. Ce rythme est moins soutenu que celui de l'ensemble du privé qui, sur la même période, s'accroît de 0,3 % (*figure 4*). ■

1. Salaires nets annuels moyens en 2006 et répartition des effectifs dans le commerce, selon la CS @

	Effectifs (%)	Salaires (euros)	2001-2006 Évolution annuelle moyenne (% en euros constants)
Cadres	13,7	45 008	0,4
Professions intermédiaires	24,7	22 509	0,2
Employés	35,9	15 288	0,5
Ouvriers	25,7	16 246	0,6
Ensemble	100,0	21 375	0,1

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.
Source : Insee, DADS de 2001 et 2006 (fichier au 1/12).

2. Salaires nets annuels moyens dans le commerce, par CS et tranche d'âge en 2006

en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Moins de 30 ans	15 774	27 811	18 747	14 005	14 730
De 30 à 39 ans	21 076	39 603	22 397	15 495	16 384
De 40 à 49 ans	23 732	48 427	24 034	16 090	16 943
De 50 à 59 ans	25 547	50 706	24 585	16 563	17 233
60 ans ou plus	35 406	62 418	27 130	17 708	17 516
Ensemble	21 375	45 008	22 509	15 288	16 246

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.
Source : Insee, DADS 2006 (fichier au 1/12).

3. Distribution des salaires nets annuels dans le commerce, par CS en 2006

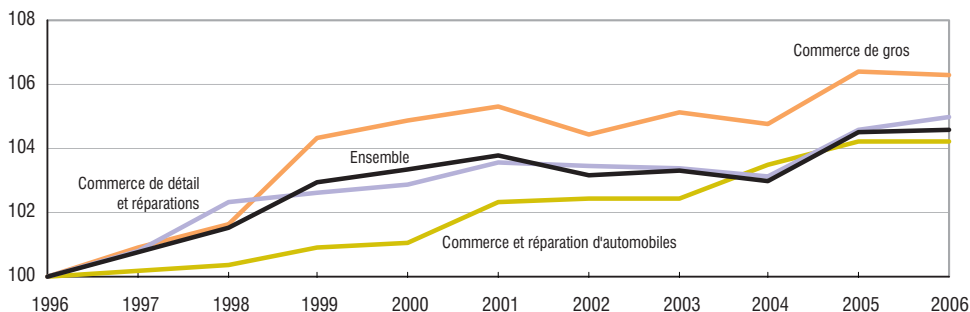
en euros

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 513	23 348	14 605	11 747	12 391
D2	13 576	27 307	16 374	12 679	13 356
D3	14 529	30 429	17 826	13 293	14 132
D4	15 574	33 598	19 189	13 851	14 844
Médiane	16 848	37 170	20 702	14 456	15 590
D6	18 480	41 481	22 340	15 169	16 406
D7	20 916	47 353	24 354	16 095	17 404
D8	25 082	56 142	27 178	17 406	18 656
D9	34 406	72 622	32 258	19 763	20 791
D9/D1 Commerce	2,75	3,11	2,21	1,68	1,68
D9/D1 Privé	2,90	3,06	2,16	1,87	1,90

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.
Source : Insee, DADS 2006 (fichier au 1/12).

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

base 100 en 1996



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
Source : Insee, DADS entre 1996 et 2006.

8 Salaires dans les services aux entreprises et

En 2006, le salaire net annuel moyen d'un travailleur à temps complet s'élève à 26 538 euros dans les **services aux entreprises, activités financières et immobilières** (figure 1). Cependant, ce secteur est très hétérogène en termes d'activité et de composition de la main-d'œuvre. La finance et les **autres services aux entreprises** (qui comprennent notamment les services de la Poste, les Télécommunications, l'informatique, la publicité et la R&D) constituent un premier groupe qui se caractérise par un grand nombre d'emplois très qualifiés (les cadres et professions intermédiaires y représentent 75 % des emplois). De plus, les salariés expérimentés y sont nombreux (près de la moitié des salariés de la finance ont plus de 45 ans tandis que l'âge médian dans l'ensemble du secteur privé est 40 ans). Le salaire net annuel moyen s'élève à environ 31 500 euros en 2006 dans ce premier groupe.

Les services opérationnels (intérim, sécurité, nettoyage) constituent un deuxième groupe qui se différencie fortement du premier. Les ouvriers et employés y occupent 80 % des emplois à temps complet et un salarié sur deux a moins de 35 ans. La combinaison de ces deux effets, qualification et âge, tire vers le bas le salaire net annuel moyen qui se situe à 17 405 euros dans ces services opérationnels (figure 1).

Enfin, les activités immobilières, malgré une structure par âge semblable à celle du secteur financier, se situent dans une position intermédiaire par rapport aux deux premiers groupes, en termes de qualification et de salaire annuel moyen (24 468 euros).

Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, l'éventail des salaires dans les services aux entreprises et les activités financières et immobilières est proche de celui observé dans l'ensemble du secteur privé, comme l'attestent les rapports inter-déciles D9/D1. En revanche, les cadres de la finance sont les cadres les mieux rémunérés de l'ensemble du secteur privé (55 883 euros nets annuels en moyenne contre 46 221 euros pour les cadres du privé).

À l'opposé, les ouvriers des services opérationnels sont les moins bien payés parmi l'ensemble des ouvriers (14 773 euros contre 17 064 euros en moyenne pour le privé). De ce fait, les salaires sont extrêmement dispersés dans l'ensemble des services aux entreprises et les activités financières et immobilières (le rapport inter-décile de l'ensemble se monte à 3,5 contre 2,9 dans le privé) [figure 2].

Les services aux entreprises et les activités financières et immobilières recourent très souvent au temps partiel qui représente près de 17 % du volume horaire de ce secteur. Leurs salariés à temps partiel sont en moyenne moins bien rémunérés que ceux à temps complet puisqu'ils sont payés 11,2 euros nets de l'heure contre 14,7, soit un écart de 25 %. Des différences de qualification très marquées entre ces deux populations expliquent en grande partie cet écart. Ainsi, les ouvriers et employés à temps partiel sont particulièrement nombreux dans les services opérationnels, où le temps partiel dépasse 23 % du volume d'heures. À l'opposé, la majorité des cadres travaillent à temps complet, en particulier dans les autres services aux entreprises où le temps partiel n'atteint même pas 7 % du volume d'heures.

Le salaire net moyen en euros constants stagne entre 2001 et 2006, pour l'ensemble des services aux entreprises, activités financières et immobilières (figure 3). Si les cadres voient leur salaire moyen augmenter légèrement en euros constants, par contre celui des ouvriers et employés recule. Sur la dernière décennie, les activités immobilières et financières et dans une moindre mesure les autres services aux entreprises sont des secteurs dynamiques en termes de salaire réel. À l'opposé, dans le secteur des services opérationnels, les salaires baissent en 2006 et retrouvent, en euros constants, leur niveau de 1996 (figure 4). Cette baisse est particulièrement marquée dans l'intérim où elle s'accompagne d'une croissance significative de l'emploi. ■

Définitions

Les **services aux entreprises et les activités financières et immobilières** correspondent au secteur des activités tertiaires, hors commerce, services aux particuliers et transport. Ces services recouvrent donc les activités financières (banques et assurances), les activités immobilières, les services opérationnels (intérim, nettoyage, sécurité, gardiennage), ainsi que les **autres services aux entreprises**, qui incluent les activités de postes et de télécommunications, recherche et développement, et les services de conseil et d'assistance (activités informatiques, assistance juridique et comptable, publicité...).

1. Salaire net annuel moyen en 2006 et répartition des effectifs selon la CS

	Ensemble services aux entreprises	dont			
		Activités financières	Activités immobilières	Services opérationnels	Autres services aux entreprises
Répartition des effectifs en années-travail (%)					
Cadres*	26,9	33,4	17,1	6,4	40,6
Professions intermédiaires	28,1	44,1	30,4	13,0	32,7
Employés	23,9	22,0	39,9	23,1	22,9
Ouvriers	21,1	0,4	12,6	57,5	3,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Salaires nets annuels moyens (courants)					
Cadres*	47 583	55 883	50 534	42 153	45 574
Professions intermédiaires	23 012	24 259	23 304	21 457	22 815
Employés	17 191	19 765	16 931	14 840	18 061
Ouvriers	15 002	20 723	15 664	14 773	16 933
Ensemble	26 538	33 829	24 468	17 405	30 750
<i>Évolution annuelle moy. 2001-2006 (constants)</i>	<i>0,0</i>	<i>0,6</i>	<i>1,1</i>	<i>0,3</i>	<i>-0,5</i>

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur des services aux entreprises (EL-EN).

Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2006 dans les services aux entreprises

en euros

	Ensemble	Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 487	23 487	15 024	11 923	10 196
D2	14 364	27 047	17 084	13 302	11 706
D3	16 073	30 048	18 767	14 280	12 701
D4	18 023	33 198	20 286	15 219	13 589
Médiane	20 252	36 684	21 739	16 278	14 445
D6	22 939	41 012	23 259	17 504	15 363
D7	26 590	46 770	25 045	18 851	16 433
D8	32 265	55 837	27 532	20 545	17 853
D9	43 806	74 456	31 825	23 384	20 149
D9/D1	3,5	3,2	2,1	2,0	2,0
<i>D9/D1 privé</i>	<i>2,9</i>	<i>3,1</i>	<i>2,2</i>	<i>1,9</i>	<i>1,9</i>

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur des services aux entreprises (EL-EN).

Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

3. Salaires nets annuels moyens selon la CS en 2006

	Salaire net annuel moyen (euros)	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (% en euros constants)
Cadres*	47 583	0,1
Professions intermédiaires	23 012	-0,2
Employés	17 191	-0,5
Ouvriers	15 002	-0,5
Ensemble	26 538	0,0

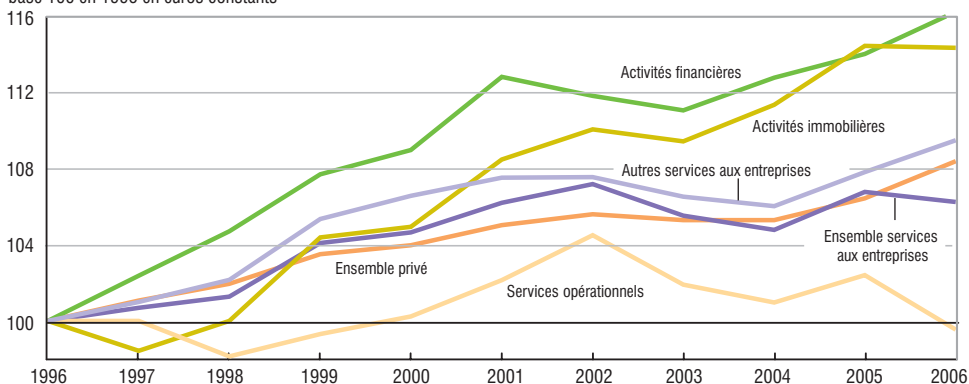
* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur des services aux entreprises (EL-EN).

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

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

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet du secteur des services aux entreprises (EL-EN).

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

9 Salaires dans les services aux particuliers

En 2006, dans les **services aux particuliers**, un salarié à temps complet gagne en moyenne 19 515 euros nets par an soit 16 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé. Les employés de maison et les assistantes maternelles, soit un peu moins de 800 000 salariés, ne sont pas pris en compte du fait de la source utilisée (voir fiche 11).

Cette différence de salaire avec l'ensemble du privé s'explique par un faible taux d'encadrement (10 % contre 16 % dans l'ensemble du privé) et par le poids des moins de 30 ans (33 % contre 22 %). De plus, ce secteur est assez hétérogène en termes d'activités et de composition de la main-d'œuvre. L'hôtellerie-restauration, soit les deux tiers de l'emploi sectoriel au sein des temps complets, a un faible taux d'encadrement (5 % contre 16 % dans l'ensemble du secteur privé). On y trouve 20 % d'ouvriers, souvent qualifiés (les cuisiniers) et plus de 50 % d'employés. Le salaire moyen s'élève à 17 483 euros (figure 1). Les services personnels, soit 12 % de l'emploi du secteur, ont, eux aussi, un faible taux d'encadrement et sont constitués pour l'essentiel d'employés (74 %). Le salaire moyen, de 15 247 euros, y est encore moins élevé. En revanche, les activités récréatives, culturelles et sportives, regroupant notamment l'audiovisuel et les entreprises du spectacle vivant, offrent des emplois plus qualifiés dont les deux tiers sont des professions intermédiaires et des cadres, avec un salaire moyen de 28 052 euros.

Au sein des ouvriers et des employés, l'éventail des salaires à temps complet dans les services aux particuliers est légèrement plus faible que celui observé dans l'ensemble du secteur privé (figure 2). C'est l'inverse pour les cadres. Au total, du fait du poids des moins qualifiés, les salaires sont moins

dispersés que dans l'ensemble du privé, même si, pour le seul secteur des activités récréatives, culturelles et sportives, l'écart inter-décile est particulièrement élevé (3,7 contre 2,9 dans le privé).

À l'instar du commerce ou des services aux entreprises, les services aux particuliers recourent souvent au temps partiel, puisque celui-ci représente 24 % du volume total d'heures rémunérées, contre 7 % dans l'industrie par exemple. Dans l'ensemble du secteur privé, les salariés à temps partiel sont plutôt des employés. Dans les services aux particuliers, le temps partiel est certes fréquent chez les employés (30 % du volume de travail concerné) mais il l'est aussi chez les cadres, notamment ceux du spectacle (22 % du volume de travail). Enfin, dans ce secteur, les salariés à temps partiel perçoivent un salaire net horaire plus faible que les salariés à temps complet (9,40 euros contre 10,45 euros de l'heure, soit 10 % de moins). Par catégorie socioprofessionnelle, ce différentiel est moindre, de l'ordre de 5 %, exception faite des cadres pour lesquels la différence est de 8 %.

Sur la période 2001-2006, le salaire net moyen d'un salarié à temps complet augmente en euros constants à un rythme annuel moyen identique à celui de l'ensemble du privé pour l'hôtellerie-restauration (0,3 %). Il progresse un peu plus fortement pour les activités récréatives, culturelles et sportives (+ 0,4 %) et régresse légèrement pour les services personnels (figure 3). Sur la période, pour les employés, les ouvriers et les professions intermédiaires des services aux particuliers, les salaires ont augmenté en moyenne de 0,5 %, 0,8 % et 0,9 % par an en euros constants alors qu'ils ont légèrement reculé pour les cadres (- 0,3 % - figure 4). ■

Définitions et sources

Les **services aux particuliers** incluent l'hôtellerie-restauration, les activités récréatives, culturelles et sportives (soit l'audiovisuel, les agences de presse et les activités artistiques et sportives) ainsi que les services personnels (coiffure, blanchisserie, entretien de la personne, pompes funèbres).

La source mobilisée ici (les DADS) exclut les services domestiques, c'est-à-dire les salariés des particuliers-employeurs comme les assistantes maternelles ou les employés de maison.

1. Salaires nets annuels moyens en 2006 et répartition des effectifs selon la CS

	Ensemble services aux particuliers	dont		
		Hôtels et restaurants	Activités récréatives, culturelles et sportives	Services personnels
Salaires nets annuels moyens (euros courants)				
Cadres*	40 308	37 219	42 558	31 543
Professions intermédiaires	22 881	20 643	27 893	20 019
Employés	14 842	14 890	16 070	13 885
Ouvriers	16 095	16 094	17 433	14 272
Ensemble	19 515	17 483	28 052	15 247
Répartition des effectifs en années-travail (%)				
Cadres*	10	5	31	5
Professions intermédiaires	22	22	32	8
Employés	50	52	27	74
Ouvriers	18	21	10	13
Ensemble	100	100	100	100

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux particuliers.

Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

2. Distribution des salaires nets annuels par CS en 2006

en euros

	Ensemble		Professions	Employés Ouvriers	
	Cadres*	inter- médiaires			
D1	11 863	19 329	13 973	11 204	12 025
D2	13 076	24 000	15 545	12 280	13 187
D3	13 968	27 338	16 855	13 049	13 943
D4	14 767	30 283	18 154	13 688	14 526
Médiane	15 754	33 364	19 513	14 267	15 255
D6	17 035	37 203	21 099	14 924	16 028
D7	18 867	41 993	23 061	15 751	17 065
D8	22 051	49 422	25 657	16 917	18 488
D9	29 193	63 001	30 407	18 988	21 009
D9/D1	2,5	3,3	2,2	1,7	1,7
D9/D1 privé	2,9	3,1	2,2	1,9	1,9

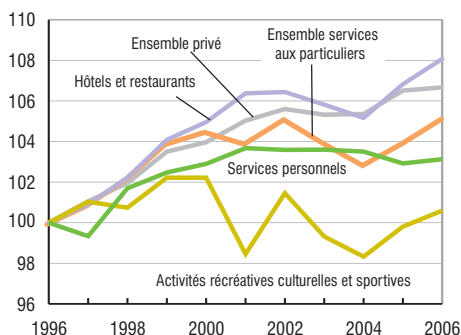
* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux particuliers.

Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

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

base 100 en 1996 en euros constants



Champ : salariés à temps complet des secteurs des services aux particuliers.

Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

4. Salaires nets annuels moyens en 2006 dans les services aux particuliers, selon la CS

Catégorie socioprofessionnelle	Salaires nets annuels en euros	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (% en euros constants)			
		Ensemble services aux particuliers	Hôtels et restaurants	Activités récréatives, culturelles et sportives	Services personnels
Cadres	40 308	-0,3	1,1	-1,1	-0,7
Professions intermédiaires	22 881	0,9	0,3	2,0	0,5
Employés	14 842	0,5	0,5	0,3	0,4
Ouvriers	16 095	0,8	0,7	0,6	0,5
Ensemble	19 515	0,2	0,3	0,4	-0,1

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.

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

10 Salaires dans le secteur hospitalier

En 2006, les établissements de santé représentent 1,4 million de postes salariés (figure 1). 76 % d'entre eux se situent dans les établissements publics et 24 % dans les établissements privés à but lucratif ou non. Les stagiaires, apprentis et emplois aidés, soit entre 60 et 100 000 postes selon les années, n'ont pas été pris en compte, la déclaration de ces postes dans le secteur de la santé ne permettant pas de les repérer avec précision. Dans le secteur public, 44 % des postes correspondent à des emplois d'agents de service ou employés administratifs et 35 % des postes relèvent des professions intermédiaires soignantes et sociales. Dans le secteur privé, ils sont respectivement 47 % et 38 %. Les postes de « médecins, pharmaciens ou cadres de direction » représentent 15 % des effectifs dans le public et 9 % dans le privé. Depuis 2000, le nombre de postes a augmenté de 9 % dans les établissements publics et est resté stable dans les établissements privés. L'augmentation des effectifs du secteur public s'est principalement faite dans la période suivant la mise en place de la réduction du temps de travail, qui a eu lieu en 2002 dans ce secteur. Dans le secteur privé, la stabilité du nombre de postes sur la période correspond à une hausse en termes d'équivalents temps plein

car les regroupements d'établissements observés sur la période ont conduit à des regroupements de postes (un même salarié travaillant dans deux établissements compte, dans le cas de regroupement, pour un seul poste au lieu de deux).

Le temps partiel caractérise davantage le privé pour lequel 30 % des postes sont concernés contre 21 % dans le public. Il concerne particulièrement les médecins pour lesquels le salariat est souvent un complément de leur activité libérale (57 % des « médecins, pharmaciens » sont à temps partiel dans les établissements privés contre 26 % dans le public) (figure 1).

En 2006, le **salaires net annuel moyen** pour un emploi à temps complet s'élève à 24 200 euros, soit 24 800 euros dans le secteur public et 22 000 euros dans le secteur privé (figure 2).

Les « médecins, pharmaciens » et les « cadres de direction » perçoivent des salaires nets annuels moyens de respectivement 50 200 et 42 600 euros. Pour les professions intermédiaires « soignants et sociaux » et « administratifs et techniciens », le salaire annuel moyen est de 25 300 et 23 200 euros. Enfin, les ouvriers et les « agents de service et employés administratifs » gagnent respectivement 18 800 et 18 200 euros.

(suite page suivante)

Définitions et sources

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 exerçant à temps partiel dans plusieurs établissements distincts sont donc comptés plusieurs fois.

Salaires net annuel moyen : le salaire 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 6 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. L'évolution du salaire moyen rend compte de l'évolution du coût salarial moyen d'un agent. L'évolution du salaire des présents deux années consécutives permet de mesurer l'évolution moyenne du pouvoir d'achat des agents.

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.

La source des **DADS (déclarations annuelles de données sociales)** a connu une refonte importante en 2005 : cela a pu perturber la mesure des évolutions de salaires en 2005 et 2006 ainsi que celle des heures travaillées dans un secteur où elles sont sujettes à de fortes variations d'une année sur l'autre (gardes, heures supplémentaires, ...).

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

1. Salariés des établissements hospitaliers en 2006, 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 ¹	23,2	6,7	150,5	13,9	173,6	12,1	56,5	25,5	29,7
Cadres direction, administration, gestion	8,1	2,3	12,2	1,1	20,3	1,4	16,4	12,4	14,0
PI soignants et sociaux ²	131,1	37,7	376,0	34,7	507,1	35,4	30,1	22,2	24,3
PI administratifs et techniciens	9,9	2,9	17,9	1,6	27,8	1,9	20,0	17,3	18,2
Agents de service et employés administratifs ³	164,3	47,3	478,7	44,1	643,0	44,9	28,6	19,9	22,1
Ouvriers	10,6	3,0	49,3	4,5	59,9	4,2	13,8	6,9	8,1
Ensemble (hors stagiaires, apprentis, emplois aidés)	347,2	100,0	1084,5	100,0	1431,7	100,0	30,0	20,7	23,0

1. Y compris internes, externes et résidents.

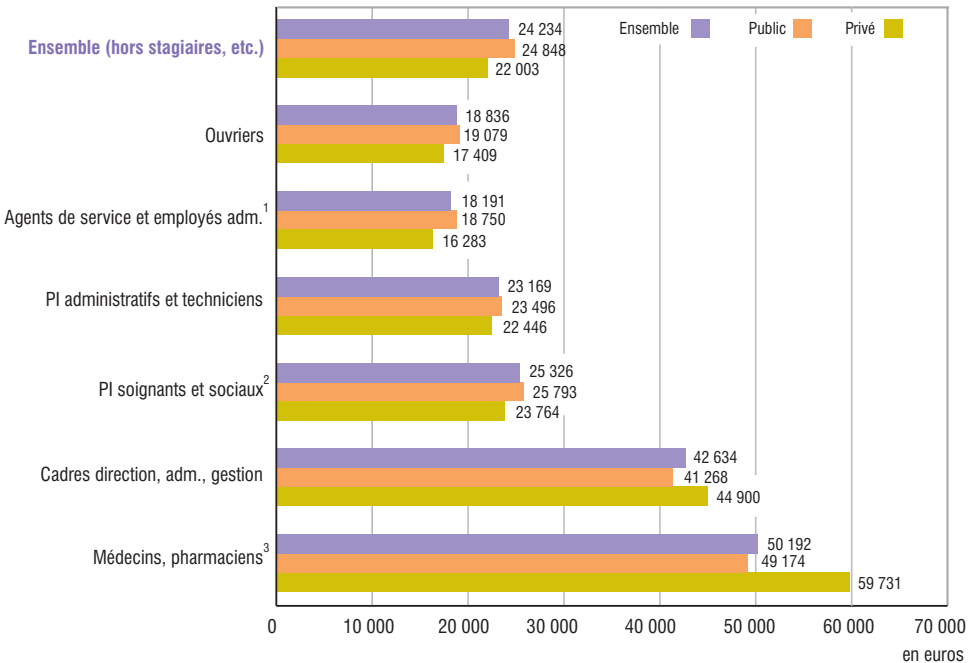
2. PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la ré-éducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

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

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

Source : Insee, DADS 2006.

2. Salaires nets annuels moyens en 2006 selon la CS et le type d'établissements



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

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

3. Y compris internes, externes et résidents.

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

Source : Insee, DADS 2000 à 2006.

10 Salaires dans le secteur hospitalier

En 2006, la dispersion des salaires sur l'ensemble du secteur de la santé public et privé, appréciée par le rapport inter-décile (D9/D1), est proche de celles observées respectivement dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique d'État (2,3 contre respectivement 2,1 et 2,4). C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le salaire annuel en deçà duquel se situent 10 % des salariés et celui au-delà duquel se situent 10 % les mieux payés sont dans un rapport de 1 à 4 parmi les cadres tandis que ce rapport est inférieur à 2 pour les autres professions (*figure 3*).

En 2006, dans le secteur de la santé, un « médecin, pharmacien ou cadre de direction » gagne 23 100 euros en moyenne en début de carrière, 61 400 euros entre 50 et 60 ans. Cet écart selon l'âge est beaucoup plus important pour les plus qualifiés que pour les autres salariés de l'hôpital. Au sein des professions intermédiaires « soignants et sociaux » et « administratifs et techniciens », les salariés de moins de 30 ans gagnent ainsi en moyenne 19 800 euros tandis que salariés âgés de 50 à 60 ans perçoivent 29 600 euros. Les écarts selon l'âge sont plus modérés encore pour les agents de service et ouvriers, de 15 600 euros pour les plus jeunes à 20 100 euros pour les plus anciens (*figure 4*). Entre 2000 et 2006, en rythme annuel, le salaire annuel net moyen des salariés a augmenté en **euros constants** de + 0,4 % dans le secteur public et de + 0,7 % dans le secteur privé.

Dans les cliniques privées, les évolutions sont relativement homogènes, avec une croissance marquée entre 2000 et 2002 (+ 3 % en euros constants), suivie d'une stagnation sur la période 2002-2006.

Dans le secteur public, entre 2000 et 2002, les salaires ont augmenté sensiblement en raison notamment d'un recours important aux heures supplémentaires, mieux rémunérées (*figure 5*). Après une année 2003 marquée par une baisse du salaire moyen en euros constants liée au choix de recruter un

personnel jeune (donc moins rémunéré) et de restreindre l'utilisation des heures supplémentaires, les salaires sont repartis à la hausse en 2004 et sont stables en 2005. En 2006, on observe de nouveau une diminution du salaire moyen de 1 % en euros courants (- 2,6 % en euros constants). Toutefois, le salaire moyen des agents présents de manière continue en 2005 et en 2006, a augmenté de 0,4 % en euros courants (- 1,2 % en euros constants). L'effet des revalorisations du point d'indice (+ 1,2 % en moyenne en 2006) a été minoré par la baisse du nombre d'heures rémunérées probablement due à une réduction du recours aux heures supplémentaires. Une enquête de la Dhos (Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins) sur les heures supplémentaires et les Comptes épargne temps, confirme cette baisse du volume des heures supplémentaires payées en 2006. L'écart entre l'évolution de la rémunération des personnes en place et celle du salaire moyen (- 1,4 point) s'explique par les modifications structurelles intervenues en 2006 : en effet, le poids relatif des entrées (jeunes moins rémunérés) et des sorties (personnels avec de l'ancienneté, mieux rémunérés) peut jouer sur l'évolution du salaire moyen à la baisse ou à la hausse. Par exemple, pour les médecins, pharmaciens et cadres de direction, la part des postes occupés par des agents de moins de 30 ans a augmenté entre 2005 et 2006 de 2,4 points (passant de 24,8 % à 27,2 %), tandis que celle des postes occupés par des personnes de 40 à 49 ans diminuait de 1,8 point, et celle des 50 ans ou plus diminuait de 0,5 point. De plus, si les **DADS**, à l'heure actuelle, ne comportent pas d'information sur le statut des personnels, les services chargés au ministère de la santé du suivi de la gestion des personnels hospitaliers (la Dhos et le Centre national de gestion) ont observé une augmentation significative de la part des non-titulaires dans les recrutements des établissements publics de santé. Or leur rémunération, à ancienneté équivalente, est plus faible que celle des titulaires. ■

3. Distribution des salaires nets annuels en 2006 par CS

en euros

	Médecins, pharmaciens / cadres direction ou adm.	PI soignants, sociaux / PI administratifs	Agents de service et employés adm. / ouvriers	Ensemble (hors stagiaires, etc.)
D1	21 035	18 100	13 935	14 820
D2	24 830	19 842	15 099	16 474
D3	29 823	21 142	16 052	17 914
D4	36 674	22 613	16 968	19 240
Médiane	43 440	24 344	17 854	20 615
D6	52 445	26 380	18 767	22 217
D7	61 136	28 339	19 836	24 530
D8	71 848	30 104	21 121	28 309
D9	81 384	33 183	23 058	34 388
D9/D1	3,9	1,8	1,7	2,3

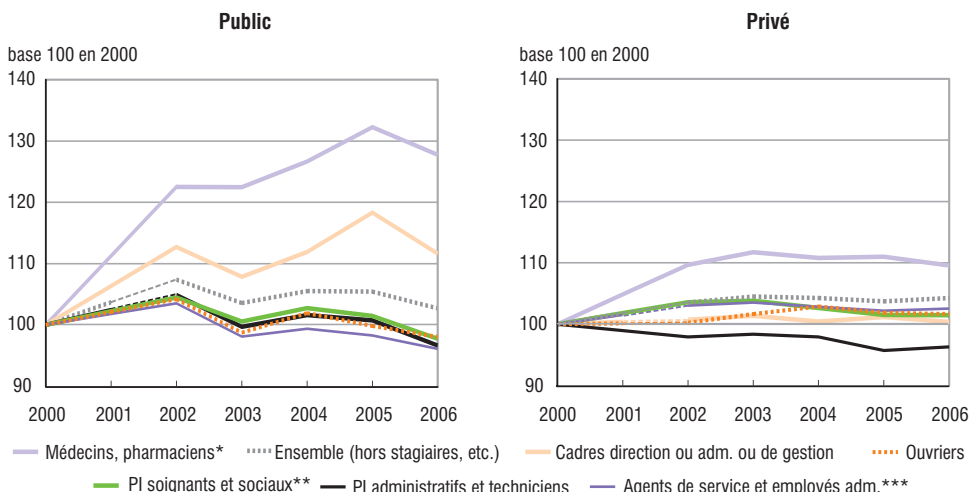
Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.
Source : Insee, DADS 2006.

4. Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par tranche d'âge et CS en 2006

	Médecins, pharmaciens / cadres direction ou adm.		PI soignants, sociaux / PI administratifs		Agents de service et employés adm. / ouvriers		Ensemble (hors stagiaires, etc.)	
	%	SNA en euros	%	SNA en euros	%	SNA en euros	%	SNA en euros
Moins de 30 ans	24,4	23 083	26,7	19 815	21,4	15 557	23,7	18 189
30 à 39 ans	23,5	40 201	24,6	22 866	23,6	17 085	23,9	21 787
40 à 49 ans	23,0	55 298	24,8	27 829	30,8	19 036	27,6	25 462
50 à 59 ans	22,7	61 362	22,5	29 639	22,7	20 120	22,6	28 543
60 ans ou plus	6,3	65 282	1,4	29 555	1,6	20 052	2,2	39 452

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.
Source : Insee, DADS 2006.

5. Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS en euros constants



*Y compris internes, externes et résidents.

**PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la ré-éducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

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

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

Source : DADS 2000 à 2006, Insee.

11 Salaires par métier

Selon les métiers, vus au travers des **familles professionnelles**, le **salaire médian** perçu sur la période 2006-2007 pour un travail à temps complet varie du simple au triple. La hiérarchie des rémunérations est voisine de celle des niveaux de qualification.

Les dix familles professionnelles les mieux rémunérées sont constituées essentiellement de cadres ; leurs salaires médians à temps complet s'échelonnent de 2 500 euros à 3 300 euros nets par mois. Les disparités salariales sont fortes au sein de ces catégories, et la rémunération augmente notablement avec l'ancienneté et l'accumulation d'expériences professionnelles. Les horaires de travail sont souvent importants également. Une forte proportion de salariés expérimentés occupent ces postes, en particulier dans la Fonction publique, la banque et les assurances. Les métiers de l'informatique font toutefois exception en offrant des revenus élevés à une population plus jeune.

Avec plus d'un million de salariés, les enseignants forment l'une des familles professionnelles les plus nombreuses. 70 % d'entre eux ont un diplôme de niveau Bac + 3 ou davantage, ce qui les place parmi les catégories les plus diplômées après les médecins et les personnels d'étude et de recherche. Leur salaire médian est toutefois largement inférieur, de l'ordre de 2 000 euros nets par mois.

Les professions intermédiaires de la santé et de l'action sociale comptent également plus d'un million de personnes, en grande

majorité des femmes, dont près du tiers exercent à temps partiel. La moitié des infirmiers et sages-femmes perçoivent un salaire inférieur à 1 900 euros nets par mois pour un poste à temps plein, rémunération qui reste toutefois nettement supérieure à celle des salariés des autres professions paramédicales (1 600 euros), dont les métiers et niveaux de formation sont très variés. Les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive forment enfin une catégorie hétérogène en termes d'âge, d'activité et de salaire. Même si la moitié d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac + 2, la rémunération médiane est de 1 500 euros nets pour un temps plein, et plus d'un sur trois travaille à temps partiel.

Les techniciens et agents de maîtrise constituent la majeure partie des professions intermédiaires. Ils exercent leurs activités dans de nombreux domaines : les métiers de l'industrie ou de l'informatique, qui emploient essentiellement des hommes, les services administratifs, comptables et financiers, la banque et les assurances, où les deux tiers des salariés sont des femmes, ou encore le commerce. Le salaire médian varie de 1 650 euros nets à temps plein pour les intermédiaires du commerce à 1 900 euros dans l'industrie mécanique. La proportion de personnes à temps partiel est variable selon le secteur : très faible dans l'industrie, elle atteint 14 % dans les services administratifs et financiers, et même davantage dans les assurances et la Fonction publique. *(suite page suivante)*

Définitions et sources

Le **salaire médian** sépare pour chaque famille professionnelle la population en deux : 50 % gagnent plus, 50 % gagnent moins. Il correspond au salaire mensuel (y compris les primes imputées au prorata du mois) déclaré par les personnes enquêtées. Les salaires des apprentis et stagiaires ne sont pas pris en compte.

La nomenclature des métiers utilisée est la nomenclature des 86 familles professionnelles (voir site internet : www.travail.gouv.fr, rubrique Études - Recherche - Statistiques/Statistiques/Métiers et qualifications).

La source utilisée est l'enquête Emploi de l'Insee : c'est la seule source sur les salaires où la profession est connue à un niveau fin pour l'ensemble du champ des salariés (secteur privé et secteur public, salariés employés par une personne morale et salariés des particuliers employeurs). Il s'agit de salaires déclarés par les individus, ils sont généralement sous évalués par rapport à ceux issus des sources administratives comme les DADS. On observe en effet des comportements de sous-déclaration qui sont d'autant plus importants que le salaire est élevé et variable dans l'année. Dans certaines professions (médecins, professionnels des arts et spectacles, services à la personne...), les salariés peuvent avoir plusieurs employeurs ou toucher des revenus de nature différente (comme salarié et comme non-salarié). Les situations individuelles sont assez hétérogènes et peuvent être délicates à cerner à travers l'enquête Emploi. Si cela ne remet pas en cause la hiérarchie globale des salaires, il est délicat de commenter ceux-ci en évolution, d'autant plus qu'ici l'enquête Emploi est exploitée sur deux années, 2006 et 2007.

Salaires mensuels médians sur 2006-2007 (en euros) et caractéristiques des salariés, par famille professionnelle @

Famille professionnelle	Nombre moyen de salariés (milliers)	Âge médian au 31/12	Femmes (%)	Temps Partiel (%)	Salaires médians à temps complet (euros)
V20 Médecins salariés et assimilés	157	41	59	33	3 270
R40 Cadres commerciaux et technico-commerciaux	462	41	24	4	2 940
N00 Personnels d'études et de recherche	277	40	21	3	2 900
J60 Cadres des transports, logistique et navigants de l'aviation	63	42	23	4	2 890
H00 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	291	39	20	3	2 800
Q20 Cadres de la banque et des assurances	186	45	43	6	2 800
M09 Ingénieurs de l'informatique	313	37	16	4	2 710
L50 Cadres administratifs, comptables et financiers	509	42	50	10	2 660
P20 Cadres de la Fonction publique	374	45	45	8	2 640
B70 Cadres du BTP	80	41	13	5	2 460
U00 Professionnels de la communication et de l'information	137	38	66	16	2 200
W00 Enseignants	1 089	42	65	15	2 000
D60 Techniciens et agents de maîtrise (AM) industries mécaniques	259	42	8	2	1 900
E20 Techniciens et AM industries de process	165	41	22	6	1 880
V10 Infirmiers, sages-femmes	430	39	89	25	1 870
B60 Techniciens et AM du BTP	231	41	6	3	1 840
P10 Employés administratifs de la Fonction publique (catégorie B)	389	47	66	18	1 810
P40 Armée, police, pompiers	456	34	14	1	1 800
R20 Attachés commerciaux et représentants	467	38	38	9	1 800
J40 Agents d'exploitation des transports	78	40	14	5	1 780
Q00 Employés et techniciens de la banque	205	44	62	14	1 770
F50 Techniciens et AM matériaux souples bois industries graphiques	34	46	24	3	1 760
G10 Techniciens et AM maintenance et organisation	492	41	12	4	1 730
L40 Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	454	39	68	14	1 730
U10 Professionnels des arts et des spectacles	186	36	38	24	1 700
M07 Techniciens de l'informatique	141	36	17	8	1 700
C20 Techniciens et AM électricité électronique	108	38	5	1	1 680
Q10 Employés et techniciens des assurances	178	44	74	20	1 650
A20 Techniciens et cadres de l'agriculture	52	37	21	5	1 650
R30 Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	254	38	49	8	1 650
J50 Agents administratifs et commerciaux transport et tourisme	142	38	56	17	1 630
V30 Professions paramédicales	217	37	79	29	1 600
L30 Secrétaires de direction	90	44	97	16	1 590
W10 Formateurs	103	40	55	39	1 570
D10 Ouvriers qualifiés (OQ) travaillant par enlèvement de métal	135	41	6	1	1 530
G00 OQ maintenance	244	42	3	3	1 500
J30 Conducteurs de véhicules	715	40	9	9	1 500
V40 Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	581	35	69	36	1 500

Le tableau est trié par ordre décroissant du salaire médian à temps complet.

Champ : salariés actifs au sens du BIT, hors stagiaires et apprentis.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2006 et 2007.

11 Salaires par métier

Chez les ouvriers, les métiers les moins bien rémunérés correspondent à des emplois non qualifiés exercés plutôt en début de carrière. Le plus souvent, la rémunération médiane pour ces emplois varie de 1 200 à 1 250 euros nets selon le domaine d'activité. Les augmentations de salaire dépendent ensuite de la mobilité professionnelle vers des emplois plus qualifiés. Chez les ouvriers, le travail à temps partiel est rare, y compris là où les femmes sont les plus présentes comme dans l'électricité - électronique par exemple, où seuls 4 à 5 % des effectifs ne sont pas à temps complet. Si les salaires perçus sont assez proches d'un domaine professionnel à l'autre, ils sont néanmoins plus faibles dans le textile, cuir, bois et ameublement : dans ce secteur les perspectives sont limitées et, faute de renouvellement de la main-d'œuvre, l'âge médian des ouvriers est élevé. Les rémunérations sont également réduites dans l'agriculture (jardiniers, ouvriers agricoles) ainsi que dans la manutention où la proportion de jeunes et de saisonniers est élevée parmi les non-qualifiés. Parmi les employés, ceux du commerce et des services sont les moins bien rémunérés. Les caissiers et employés de libre-service ainsi que les salariés de la coiffure et de l'esthétique perçoivent des salaires très faibles et exercent souvent leur métier à temps partiel. Ces emplois, largement occupés par des femmes (plus de 80 %), sont plutôt exercés en début de vie professionnelle. Il en va de même pour les vendeurs et les employés de l'hôtellerie et de la restauration dont le salaire

médian est légèrement supérieur (1 200 euros nets par mois à temps complet).

Dans les services aux particuliers, les emplois n'offrent guère de perspectives et sont peu rémunérateurs. Ainsi, la moitié des assistantes maternelles déclarant exercer à plein temps perçoivent moins de 1 000 euros nets par mois, avec de fortes disparités de salaires au sein de la profession. Toujours pour un temps complet, le salaire médian des aides à domicile atteint juste 1 100 euros nets par mois, et celui des employés de maison est à peine supérieur. Les assistantes maternelles peuvent être très peu rémunérées tout en déclarant un grand nombre d'heures tandis que les deux tiers des aides à domicile et employés de maison travaillent à temps partiel. Ainsi, un employé de maison sur deux effectue moins de 22 heures par semaine si bien que la rémunération médiane de l'ensemble de la profession est inférieure à 700 euros par mois. Les personnes qui exercent ces métiers de services sont essentiellement des femmes, peu ou pas diplômées, dont la moitié a plus de 45 ans ; elles ont souvent accédé à cet emploi après avoir connu de longues périodes hors de la vie active, par exemple pour élever leurs enfants. Les agents d'entretien, qui rassemblent plus d'un million de personnes, ont un profil assez semblable, même s'il est un peu moins féminin (un quart d'entre eux sont des hommes). Leur rémunération médiane est également faible bien que légèrement supérieure (1 210 euros nets par mois à temps complet). ■

Pour en savoir plus

- F. Lainé et département des métiers et qualifications, « Familles Professionnelles ; Vingt ans de métiers ; Portraits statistiques 1982-2002 », les Dossiers de la Dares, *Documentation Française* (2004).
- P. Petit, « Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales », *Premières synthèses*, Dares (mars 2007).
- Claire Marbot : « Revenu salarial et conditions d'emploi des salariés des particuliers », *Insee Références*, Les salaires en France, édition 2008.

Salaires mensuels médians sur 2006-2007 (en euros) et caractéristiques des salariés, par famille professionnelle @

Famille professionnelle		Nombre moyen de salariés (milliers)	Âge médian au 31/12	Femmes (%)	Temps Partiel (%)	Salaires médians à temps complet (euros)
B50	Conducteurs d'engins du BTP	75	41	0	1	1 490
B10	OQ travaux publics béton extraction	87	42	1	2	1 490
F40	Ouvriers des industries graphiques	73	41	37	6	1 490
D40	OQ mécanique	114	41	14	1	1 470
E10	OQ industries de process	469	41	23	4	1 460
D20	OQ travaillant par formage de métal	139	40	2	2	1 450
V00	Aides-soignants	489	40	92	26	1 410
B20	OQ gros œuvre	235	40	0	2	1 410
C10	OQ électricité électronique	89	40	27	4	1 410
B40	OQ bâtiment, second œuvre	355	38	1	2	1 400
L10	Employés de la comptabilité	404	38	86	27	1 400
P00	Employés administratifs de la Fonction publique (catégorie C)	815	44	74	23	1 400
J10	OQ manutention	468	40	15	3	1 390
G01	Ouvriers de la réparation automobile	150	37	0	1	1 380
L20	Employés administratifs d'entreprise	539	39	78	23	1 360
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	157	37	12	5	1 320
L00	Secrétaires	516	42	98	34	1 300
K00	Ouvriers artisanaux	69	38	45	14	1 270
D00,D30	Ouvriers non qualifiés (ONQ) mécanique, enlèv ¹ ou formage de métal	182	36	21	4	1 270
B00	ONQ gros œuvre, travaux publics et extraction	175	35	3	6	1 250
S10	Cuisiniers	306	39	35	20	1 250
T30	Agents de gardiennage et de sécurité	211	41	29	14	1 250
E00	ONQ industries de process	366	39	38	7	1 220
F10,F30	OQ textile et cuir, bois ameublement	97	43	44	7	1 220
T40	Agents d'entretien	1 088	44	73	37	1 210
A00	Ouvriers de l'agriculture, élevage et sylviculture	138	41	24	21	1 200
B30	ONQ bâtiment, second œuvre	94	35	6	12	1 200
C00	ONQ électricité électronique	36	35	43	5	1 200
R10	Vendeurs	829	34	75	27	1 200
S20	Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration	319	33	62	36	1 200
A10	Jardiniers, ouvriers du maraîchage et de la viticulture	187	39	22	18	1 200
F00,F20	ONQ textile et cuir, bois ameublement	59	40	51	8	1 190
J00	ONQ manutention	368	35	33	9	1 170
T10	Employés de maison	379	47	86	69	1 150
R00	Caissiers, employés de libre service	272	34	83	49	1 140
T00	Coiffeurs, esthéticiens	109	33	91	29	1 120
T21	Aides à domicile et aides ménagères	451	46	98	68	1 100
T22	Assistantes maternelles	398	45	99	35	970

Le tableau est trié par ordre décroissant du salaire médian à temps complet.

Champ : salariés actifs au sens du BIT, hors stagiaires et apprentis.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2006 et 2007.

12 Salaire selon la taille de l'entreprise

Dans le secteur privé ou semi-public, les salaires dépendent, entre autres facteurs, de la taille de l'entreprise qui emploie le salarié. Ainsi, en 2006, les entreprises de plus de 500 salariés (dites **grandes entreprises**) représentent 35 % de l'emploi total à temps complet du secteur privé et semi-public et le salaire net annuel moyen de leurs salariés s'y élève à 25 583 euros (*figure 1*) ; c'est 25 % de plus que dans les entreprises de moins de 20 salariés, dénommées habituellement les **très petites entreprises (ou TPE)** qui emploient, elles, 26 % des salariés à temps complet. Le salaire moyen des grandes entreprises est aussi supérieur de 11 % à celui des entreprises de 20 à 499 salariés (les **petites et moyennes entreprises ou PME**).

Mais cette comparaison directe des salaires moyens entre entreprises de tailles différentes est biaisée par le fait que ces entreprises n'emploient pas les mêmes types de salariés et n'œuvrent pas dans les mêmes secteurs d'activité. Ainsi, la part des emplois les plus qualifiés croît avec la taille de l'entreprise. L'ensemble des cadres et professions intermédiaires représente 49 % des emplois à temps complets dans les plus grandes entreprises contre seulement 31 % dans les TPE (*figure 2*). À qualification donnée, l'écart de salaire entre entreprises de tailles différentes est bien moindre ; il est maximum pour les ouvriers et les employés (entre 11 et 12 %) et plus réduit pour les cadres (6 %).

Par ailleurs les populations de ces trois groupes d'entreprises se différencient également en termes de pyramide des âges. Or l'âge, à travers l'expérience professionnelle, est un autre déterminant important du salaire. Ainsi, la part des jeunes de moins de 30 ans est un peu plus forte dans les TPE que dans les grandes entreprises (27 % contre 20 %) alors que le poids des quinquagénaires est supérieur dans

les grandes entreprises (*figure 3*). En début de carrière, l'écart de salaire moyen pour une qualification donnée varie peu d'une grande entreprise à une TPE (entre 5 et 7 % selon les catégories professionnelles, pour les moins de 30 ans). Mais avec l'âge, l'écart se creuse entre grandes entreprises et TPE : chez les salariés de plus de 50 ans, il est de 9 % pour les cadres et dépasse 15 % pour les emplois moins qualifiés.

Enfin, selon le secteur d'activité, les écarts de salaires entre grandes entreprises et TPE sont plus ou moins importants (*figure 4*). Ils sont très forts dans le secteur secondaire : 42 % dans l'industrie et 34 % dans la construction ; dans le tertiaire, la situation est plus hétérogène : 35 % dans les transports, 34 % dans la recherche et les activités récréatives, 32 % dans les services personnels et 24 % dans le conseil aux entreprises. Enfin, les écarts sont nettement plus réduits dans l'hôtellerie-restauration (14 %), les postes et télécommunications (11 %) et les activités financières ou immobilières (respectivement 7 % et 9 %).

En contrôlant tous ces effets de structure et en raisonnant toutes choses égales par ailleurs afin d'isoler l'effet propre à la taille de l'entreprise sur les niveaux de salaire, dans une TPE, le salaire d'une personne à temps complet est inférieur en moyenne de 8,7 % à celui d'une entreprise de plus de 500 salariés.

De 2001 à 2006, le salaire moyen a augmenté, en euros constants et en moyenne annuelle, plus fortement dans les PME (+ 0,5 %) que dans les grandes entreprises (+ 0,3 %) et dans les TPE (+ 0,1 % - *figure 5*). En termes de croissance de l'emploi, la hiérarchie s'inverse puisqu'entre 2001 et 2006, l'emploi à temps complet s'est accru de près de 8 % dans les TPE de 2001 à 2006 contre 6 % dans les grandes entreprises et moins de 4 % pour les PME. ■

Définitions

Une **très petite entreprise (TPE)** est une entreprise de moins de 20 salariés, une **petite ou moyenne entreprise (PME)** emploie entre 20 et 499 salariés et une **grande entreprise** salarie 500 personnes ou plus. La taille de l'entreprise est définie par le nombre de postes au 31 décembre.

Les salaires annuels et la structure des qualifications sont approchés ici grâce aux DADS, voir Définitions de la fiche 3.

Salaire selon la taille de l'entreprise 12

1. Salaire net annuel moyen selon la taille de l'entreprise

en euros

Nombre de salariés	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Ensemble	23 261	46 229	23 582	16 327	17 063
Plus de 500 salariés	25 583	46 440	24 525	17 406	18 036
20 à 499 salariés	23 110	47 178	23 290	16 099	16 967
Moins de 20 salariés	20 327	43 740	22 280	15 484	16 215

Champ : salariés à temps complets du secteur privé et semi public.

Source : Insee, DADS 2006 (fichier au 1/12).

2. Répartition des salariés par CS

en %

Nombre de salariés	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Ensemble	100	16,3	24,5	22,8	36,3
Plus de 500	100	20,6	28,3	21,1	30,0
20 à 499	100	15,9	24,1	20,5	39,5
Moins de 20	100	11,3	19,9	28,6	40,1

Champ : salariés à temps complets du secteur privé et semi public.

Source : Insee, DADS 2006 (fichier au 1/12).

3. Pyramides des âges

en %

Nombre de salariés	Total	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	50 ans et plus
Ensemble	100	22,3	56,4	21,4
Plus de 500	100	20,1	56,0	23,9
20 à 499	100	21,1	58,4	20,5
Moins de 20	100	26,9	53,9	19,2

Champ : salariés à temps complets du secteur privé et semi public.

Source : Insee, DADS 2006 (fichier au 1/12).

4. Structure de l'emploi par grands secteurs d'activité et écarts de salaires entre grandes entreprises, PME et TPE, par grands secteurs

en %

	Répartition				Écart de salaire des grandes entreprises par rapport aux...	
	Grandes entreprises	PME	TPE	Total	... PME	... TPE
Industrie	38	46	16	100	+ 28	+ 42
Construction	11	39	50	100	+ 12	+ 34
Commerce	25	41	34	100	- 5	+ 6
Service	42	34	24	100	+ 4	+ 18
Total	35	39	26	100	+ 11	+ 26

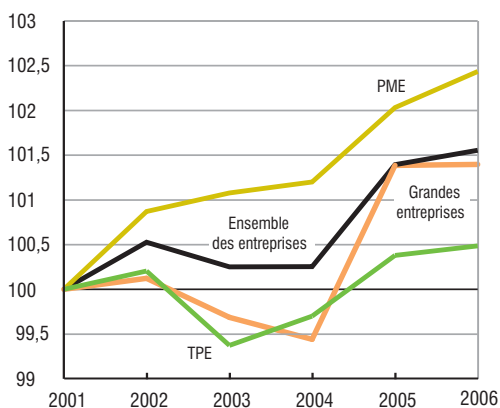
Lecture : dans l'industrie les entreprises de 20 à 499 salariés (les PME) représentent 46 % de l'emploi et le salaire moyen des grandes entreprises est supérieur de 28 % à celui des PME.

Champ : salariés à temps complets du secteur privé et semi public.

Source : Insee, DADS 2006 (fichier au 1/12).

5. Évolution du salaire net annuel moyen

euros constants base 100 en 2001



Champ : salariés à temps complets du secteur privé et semi public.

Source : Insee, DADS 2006 (fichier au 1/12).

13 Salaires selon le sexe

Dans le secteur privé ou semi-public, le salaire net annuel moyen d'une femme travaillant à temps complet s'élève en 2006 à 20 200 euros, soit 18,9 % de moins que celui d'un homme (*figures 1 et 4*). Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différente : 18,3 % des hommes salariés à temps complet sont des cadres, contre seulement 12,7 % des femmes. Au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, le déficit de salaire pour les femmes demeure. Il est particulièrement accentué chez les cadres (- 23,1%), nettement moindre pour les professions intermédiaires (- 12,1 %) 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 (qualifications, diplôme, expériences professionnelles) et une part s'interprétant en termes de discrimination portant sur les salaires ou la rapidité des promotions.

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 76 % - *figure 3*).

Entre 2001 et 2006, le salaire moyen des femmes travaillant dans le privé a progressé, en moyenne annuelle et en euros constants, plus

rapidement que celui des hommes (+ 0,5 % contre + 0,3 %), entraînant une légère réduction de l'écart salarial (*figure 4*).

Dans la fonction publique d'État (FPE) comme dans la fonction publique territoriale (FPT), les écarts de salaires hommes/femmes sont un peu plus faibles. Dans la FPE, les femmes ont perçu en 2006 un salaire net annuel moyen de 24 570 euros, inférieur de 13,5 % à celui des hommes (*figure 1*). Dans la FPT, en 2006, les femmes perçoivent un salaire net annuel moyen de 18 830 euros, inférieur de 11,8 % en moyenne à celui des hommes.

Cet écart est plus large pour les seuls cadres, + 18,5 % dans la FPE et + 16,4 % pour la FPT. Il est plus réduit pour les professions intermédiaires et les employés et ouvriers.

Comme dans le privé, l'éventail des salaires des femmes est moins étendu que celui des hommes, cette différence étant moins marquée dans la FPT (*figure 2*).

Dans les deux fonctions publiques, 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, les femmes bénéficiant de moindres promotions (*figure 3*).

Entre 2001 et 2006, dans la FPE, le salaire moyen des femmes a évolué plus favorablement, en moyenne annuelle et en euros constants, que celui des hommes (+ 0,1 % contre + 0 %). De ce fait, l'écart salarial entre homme et femme s'est légèrement réduit. Dans la FPT, cet écart s'est réduit de 1,7 point (*figure 4*). ■

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). Pour le secteur privé, 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. Pour la fonction publique territoriale, ils sont issus de l'exploitation exhaustive 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 exhaustive de ces fichiers.

Dans la Fonction publique, il y a en 2006 une rupture dans la répartition de la population par catégories socio-professionnelles. Cette rupture rend difficile la comparaison des différences de salaires hommes/femmes 2006 avec ce qu'on observait pour 2005.

Pour en savoir plus

- Amar M. « Les salaires du secteur privé en France, de 1994 à 2004 » *Données Sociales*, édition 2006, Insee.
- Bessière S., Depil S. « Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée », *Insee Première* n° 1174, janvier 2008.
- « 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 2006

	Femmes		Hommes		Ensemble		Rapport des salaires F/H	
	Effectifs ²	Salaires	Effectifs ²	Salaires	Effectifs ²	Salaires		
	(%)	(€)	(%)	(€)	(%)	(€)		
Privé	Cadres ¹	12,7	37 917	18,3	49 304	16,4	46 221	76,9
	Prof. intermédiaires	28,1	21 787	22,6	24 782	24,5	23 582	87,9
	Employés et ouvriers	59,2	15 650	59,1	17 386	59,1	16 780	90,0
	Ensemble	100,0	20 201	100,0	24 902	100,0	23 261	81,1
FPE	Cadres	61,1	27 581	54,9	33 839	58,5	30 038	81,5
	Prof. intermédiaires	17,5	21 943	26,8	23 927	21,4	22 982	91,7
	Employés et ouvriers	21,4	18 143	18,3	18 756	20,1	18 377	96,7
	Ensemble	100,0	24 574	100,0	28 417	100,0	26 182	86,5
FPT	Cadres	7,4	31 883	10,1	38 142	8,7	35 329	83,6
	Prof. intermédiaires	19,4	22 154	14,8	23 177	17,2	22 574	95,6
	Employés et ouvriers	73,2	16 622	75,1	18 724	74,1	17 635	88,8
	Ensemble	100,0	18 829	100,0	21 345	100,0	20 028	88,2

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

2. Effectifs évalués en année-travail.

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

Sources : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2006 (semi-définitif).

2. Rapport inter-décile¹ des salaires nets annuels moyens en 2006

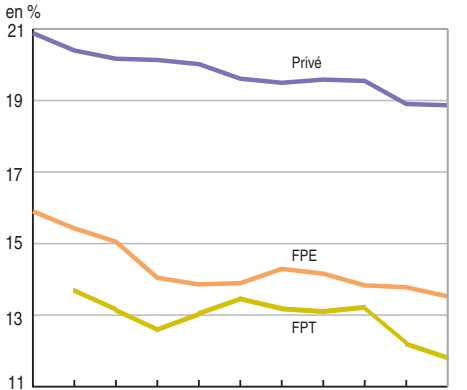
D9/D1	Privé	FPE	FPT
Femmes	2,6	2,2	2,0
Hommes	3,1	2,6	2,1
Ensemble	2,9	2,4	2,1

1. 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 et semi public France entière - Ensemble des agents des services civils de l'État, France métropolitaine.

Sources : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2006 (semi-définitif).

4. Écart salarial entre les hommes et les femmes



Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public - Ensemble des agents des services civils de l'État, France métropolitaine.

Sources : Insee, 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 2006 (semi-définitif).

3. Salaires nets annuels moyens selon le sexe et l'âge en 2006

		en euros		
		Privé	FPE	FPT
Femmes	Moins de 30 ans	16 253	18 931	16 113
	30 - 39 ans	20 174	22 379	17 741
	40 - 49 ans	21 540	24 823	19 130
	50 - 59 ans	22 561	28 198	20 450
	60 ans ou plus	26 926	32 489	20 560
	Ensemble	20 201	24 574	18 829
Hommes	Moins de 30 ans	17 179	19 569	16 850
	30 - 39 ans	23 356	24 395	19 552
	40 - 49 ans	27 266	28 418	21 773
	50 - 59 ans	30 271	33 518	24 006
	60 ans ou plus	46 623	43 952	27 101
	Ensemble	24 902	28 417	21 345
Ensemble	Moins de 30 ans	16 897	19 173	16 449
	30 - 39 ans	22 279	23 237	18 645
	40 - 49 ans	25 307	26 327	20 387
	50 - 59 ans	27 597	30 425	22 117
	60 ans ou plus	39 478	38 297	23 233
	Ensemble	23 261	26 182	20 028

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public - Ensemble des agents des services civils de l'État, France métropolitaine.

Sources : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - fichiers de paie des agents de l'État en 2006 (semi-définitif).

14 Salaires selon l'âge

L'âge a un impact fort sur les différences de rémunération entre salariés. En effet, il est corrélié 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 prévoient 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 un moindre recours à la formation professionnelle permanente dans cette population. 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, n'ayant pas le même âge, ils n'ont pas connu les mêmes conjonctures tout au long de leur carrière et n'ont pas le même profil (formation, secteur d'activité, niveau de qualification etc.). Or, il existe des écarts entre les carrières salariales des différentes **générations** ou **cohortes**, 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 **génération** » 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 2001-2006 (période de croissance plutôt faible, caractérisée par une certaine modération salariale), pour 9 cohortes nées entre 1948 et 1980 : par exemple, la plus jeune (cohorte 80) avait 21 ans en 2001 et 26 ans en 2006. 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 2001-2006, plutôt qu'en mesurant les différences de salaire sur une même année 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 2001 (seuls les salariés ayant travaillé à temps complet toute l'année à la fois en 2001 et 2006 ont été pris en compte). L'évolution des salaires en euros constants est ensuite suivie sur cette période 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 (de + 4,9 % par an, en moyenne et en euros constants, pour les cadres à + 2,9 % pour les ouvriers). À l'opposé, les quinquagénaires ne profitent que de hausses modestes (entre + 0,3 % et + 2,1 % par an). Exception faite des plus de 50 ans, tout au long du cycle de vie professionnelle, ce sont les ouvriers et les employés (ou plus précisément ceux qui étaient ouvriers ou employés en 2001) qui enregistrent la plus faible progression salariale sur cette période. Au sein même de 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 qui avaient moins de 30 ans en 2001 et qui ont travaillé à temps plein toute l'année à la fois en 2001 et en 2006, ont bénéficié d'augmentations de salaire réel supérieures à 2 % par an en moyenne sur cette période. Cette proportion est d'à peine plus d'un quart pour les plus de 50 ans au sein desquels près de 40 % ont vu leur salaire réel baisser en cinq ans contre seulement 17 % pour les moins de 30 ans (*figure 4*). ■

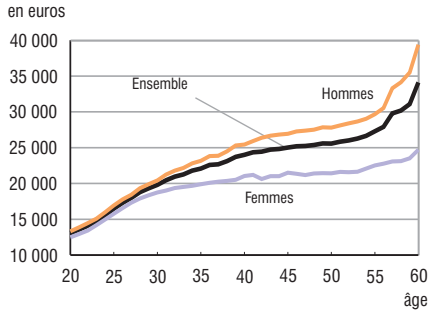
Définitions

Cohorte ou génération : ensemble d'individus ayant vécu un événement semblable pendant la même période de temps. Une cohorte désigne ici les salariés du secteur privé nés la même année.

Pour en savoir plus

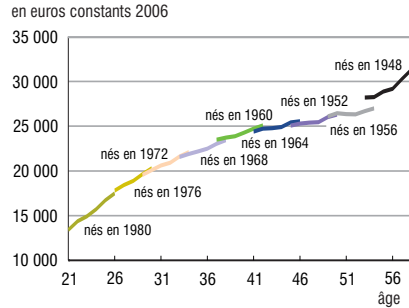
• M. Koubi, « Les carrières salariales par cohorte, de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n° 369-370, p.149-171, Insee.

1. Salaires nets annuels moyens¹ en 2006 selon l'âge et le sexe



1. Moyenne des salaires annualisés pour l'ensemble des salariés à temps complet quelle que soit leur durée en emploi.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé.
 Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

2. Salaires moyens¹ par génération et par âge



1. Cf. note 1 figure 1.
 Lecture : chaque segment représente les salaires moyens entre 2001 et 2006 d'une génération de salariés en fonction de leur âge. Les salariés nés en 1952 travaillant à temps complet dans le secteur privé avaient à 54 ans un salaire annuel moyen de 27000 euros.
 Champ : salariés à temps complet du secteur privé.
 Source : Insee, DADS 2001 à 2006 (exploitation au 1/25).

3. Évolutions et salaires nets annuels moyens selon la CS en 2001

Âge en 2001		Cadres*	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
29 ans ou moins	Salaire net en 2006 (€)	42 087	25 021	18 915	18 943	23 182
	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	4,9	4,0	3,5	2,9	3,7
de 30 à 39 ans	Salaire net en 2006 (€)	53 674	27 626	20 112	19 904	27 615
	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	3,2	2,1	1,8	1,7	2,3
de 40 à 49 ans	Salaire net en 2006 (€)	55 103	28 514	20 904	20 284	29 183
	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	1,7	1,0	0,9	1,0	1,3
50 ans ou plus	Salaire net en 2006 (€)	69 003	30 090	20 984	20 002	39 818
	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	2,1	0,3	0,8	0,9	1,5
Ensemble	Salaire net en 2006 (€)	54 090	27 460	20 080	19 761	27 776
	Évolution annuelle moyenne 2001-2006 (%)	2,7	2,0	1,9	1,7	2,1

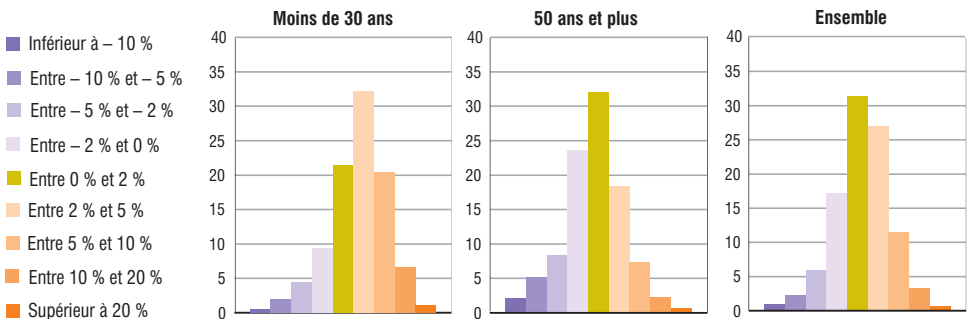
* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : les cadres ou chefs d'entreprise, ayant travaillé toute l'année à temps complet, qui avaient 29 ans ou moins en 2001 ont perçu en 2006 un salaire net annuel moyen de 42 087 euros. Entre 2001 et 2006, leur salaire a progressé en moyenne annuelle et en euros constants de 4,9 %.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé présents toute l'année en 2001 et en 2006.

Source : Insee, DADS 2001 à 2006 (exploitation au 1/25).

4. Répartition des salariés selon la variation de leur salaire net entre 2001 et 2006



Note : seuls les salariés employés toute l'année à temps complet sont pris en compte (éventuellement dans des entreprises différentes).

Lecture : parmi les salariés à temps complet présents toute l'année en 2001 et en 2006, 20,4 % des moins de trente ans ont vu leur salaire progresser en moyenne entre 5 et 10 % chaque année en euros constants.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé présents toute l'année en 2001 et en 2006.

Source : Insee, DADS 2001 à 2006 (exploitation au 1/25).

15 Le revenu salarial

L'indicateur de salaire retenu le plus fréquemment dans cet ouvrage est le salaire net annuel moyen offert par l'employeur pour un poste à **temps complet**. Le **revenu salarial** présenté dans cette fiche correspond, quant à lui, à la somme des salaires perçus au cours d'une année donnée par un individu, et provenant directement de toutes ses activités salariées, quelles que soient les conditions d'emploi (temps complet ou non - *définitions*). Ce revenu salarial dépend donc à la fois du salaire offert par les employeurs, de la durée des différentes périodes d'emploi et du taux de temps partiel. Plus formellement, on peut le décomposer comme le produit d'un **salaire journalier** par un nombre de jours rémunérés (*figure 1a*). Sur le secteur privé seul, les données dont on dispose permettent de pousser cette décomposition jusqu'au niveau horaire (*figure 1b*).

Le revenu salarial moyen pour l'ensemble des salariés du public et du privé s'élève, en 2006, à un peu plus de 17 700 euros par an et à 17 150 euros si on se limite au seul secteur privé.

Le revenu salarial des femmes est, en 2006, inférieur de 27 % à celui des hommes et même de 32 % pour le seul secteur privé. Dans le privé, ce différentiel résulte de la combinaison d'un **salaire horaire** des femmes inférieur en moyenne de 19 % à celui des hommes, d'un horaire hebdomadaire plus faible de 12 %, les femmes travaillant plus souvent à temps partiel, et d'un nombre de semaines rémunérées plus réduit de 5 %.

Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge. Ainsi, chez les plus de 45 ans, il est 2,3 fois supérieur à celui des moins de 30 ans.

D'une part, l'expérience professionnelle moindre des jeunes entraîne une minoration de 40 % de leurs salaires journaliers par rapport aux plus de 45 ans, d'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail démarrant souvent en cours d'année engendre des situations d'emploi plus irrégulières qui se traduisent par un nombre de semaines travaillées plus faible de 27 %.

Le niveau de qualification du salarié a également un impact sur le revenu salarial, qui s'échelonne dans le secteur privé de 39 800 euros pour un cadre à 12 600 euros pour un ouvrier et 10 600 euros pour un employé. Ces écarts s'expliquent d'abord par des salaires horaires plus élevés pour les premiers mais aussi par des horaires hebdomadaires plus faibles pour les autres (en particulier pour les employés, chez qui le temps partiel est plus fréquent) et par un nombre de semaines rémunérées plus réduit pour les ouvriers et les employés.

Enfin, par secteur d'activité, c'est dans l'industrie, la fonction publique d'État et hospitalière et surtout les activités financières qu'on obtient les revenus salariaux les plus hauts, grâce à des salaires journaliers et un nombre de jours rémunérés élevés. À l'opposé, c'est dans la fonction publique territoriale et les services que les revenus salariaux sont les plus faibles. Dans le premier cas, malgré un nombre de jours rémunérés relativement élevé (319), les qualifications plus basses entraînent un salaire journalier moyen plus faible ; dans les services, ce sont plutôt des durées hebdomadaires et un nombre de semaines travaillées plus faible qui pèsent sur le revenu salarial.

(suite page suivante)

Définitions et sources

Le concept de revenu salarial se situe à mi-chemin entre le prix du travail (le **salaire horaire**) et le **niveau de vie** des personnes. Il correspond à la somme de tous les salaires, nets de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçus par un individu au cours d'une année donnée.

Plus précisément, on passe du **salaire horaire** au **salaire journalier** en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au **revenu salarial** annuel, en multipliant le salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année. Par définition, le revenu salarial n'intègre pas les revenus des activités non salariées, dont un salarié poly-actif peut éventuellement bénéficier (ce qui serait par exemple le cas d'un médecin exerçant à la fois à l'hôpital et dans un cabinet privé), ni les revenus non directement liés à l'activité et provenant de mécanismes redistributifs (comme la prime pour l'emploi) ou assurantiels (comme les allocations de chômage). Enfin, pour arriver au concept de revenu disponible des ménages, il faut agréger l'ensemble des revenus (y compris ceux du patrimoine) des différents membres du ménage et prendre en compte l'ensemble de l'appareil redistributif constitué des **prélèvements** (comme l'impôt sur le revenu) et des **transferts sociaux** (minima sociaux, prestations familiales, aides au logement). Sans vouloir remplacer les concepts cités précédemment, le revenu salarial permet d'apporter un éclairage supplémentaire dans le processus de formation du revenu et des inégalités qui en découlent.

1a. Revenu salarial moyen en 2006 et décomposition

en euros

Ensemble des salariés	Revenu salarial	Salaire journalier	Jours rémunérés
Ensemble	17 715	58,6	302,1
Hommes	20 326	66,5	305,9
Femmes	14 865	49,9	298,0
Moins de 30 ans	9 777	40,9	239,3
De 30 à 45 ans	18 786	58,7	319,9
Plus de 45 ans	22 477	68,5	328,2
Cadres	35 644	106,8	333,7
Professions intermédiaires	19 893	61,7	322,4
Employés	11 564	40,6	284,9
Ouvriers	12 685	44,1	287,9
Temps complet	20 928	66,1	316,8
Temps non complet	10 372	38,6	268,6
Secteur privé uniquement	17 156	57,9	296,2
Agents de l'État uniquement	22 851	68,6	332,9
Collectivités territoriales uniquement	15 545	48,8	318,8
Fonction publique hospitalière uniquement	20 598	62,6	329,0

Champ : ensemble des salariés.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/25.

1b. Revenu salarial moyen en 2006 et décomposition

en euros

Secteur privé	Revenu salarial	Salaire horaire	Heures par semaine	Semaines rémunérées
Ensemble	17 156	12,3	32,4	42,9
Hommes	19 892	13,3	34,1	43,8
Femmes	13 573	10,8	30,2	41,7
Moins de 30 ans	9 637	9,1	31,1	34,2
De 30 à 45 ans	18 566	12,3	33,1	45,7
Plus de 45 ans	21 920	14,4	32,5	46,8
Cadres	39 839	24,3	34,3	47,9
Professions intermédiaires	19 879	12,8	33,5	46,4
Employés	10 592	8,8	30,2	39,8
Ouvriers	12 618	9,3	32,8	41,6
Temps complet	20 493	12,7	35,7	45,2
Temps non complet	9 010	10,5	22,9	37,4
Industrie	21 579	13,1	34,4	47,9
Construction	17 235	11,4	33,2	45,6
Commerce	15 893	11,1	32,9	43,6
Transports	19 639	11,8	35,3	47,3
Activités financières	28 835	17,8	34,1	47,4
Immobilier	18 256	12,8	32,4	44,0
Services aux entreprises et aux particuliers	14 617	12,5	31,0	37,7
Éducation, santé, action sociale, administration	13 888	10,9	29,1	43,6

Champ : salariés du secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/25.

15 Le revenu salarial

La dispersion du revenu salarial (*figure 2*), appréciée par le rapport entre le 9^e décile et le 1^{er} décile (D9/D1 égal à 15,6 en 2006), est beaucoup plus marquée que celle des salaires annualisés des temps complets (2,9 pour le privé et 2,4 dans la fonction publique d'État) car à la dispersion du salaire horaire s'ajoute celle des quotités de travail et des durées de paie. Cette dispersion est plus marquée chez les femmes du fait de la plus grande hétérogénéité de leurs situations d'emploi.

C'est essentiellement sur le bas de la distribution que les écarts sont les plus grands : le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) est beaucoup plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe d'ailleurs entièrement sur le bas de la distribution, avec des rapports D5/D1 de 6,4 et 8,9 contre des rapports D9/D5 de 2,1 et 2,0.

Les rémunérations très faibles ne sont pas nécessairement le signe d'une extrême précarité. Elles peuvent provenir de périodes d'emploi sur l'année très courtes (reprise d'activité en fin d'année, arrêt en début d'année...).

De 2001 à 2006, selon les fichiers de paie, le revenu salarial de l'ensemble des salariés employés dans les secteurs public et privé augmente de 1,9 % en euros constants¹, soit de 0,4 % par an en moyenne (*figures 3a et 3b*). Cette évolution résulte de la combinaison d'une hausse du salaire journalier (+ 2,8 %) et d'une baisse du nombre de

jours rémunérés sur l'année (- 0,9 %). Elle est différente selon les secteurs d'activité. Ainsi, le revenu salarial moyen augmente dans le privé (+ 2,8 %), la fonction publique hospitalière (+ 2,7 %) et les collectivités territoriales (+ 2,5 %) et baisse pour les salariés de l'État (- 0,9 %). Pour les agents de l'État, le salaire journalier a baissé de 2 % ; pour les salariés des collectivités territoriales, la hausse du salaire journalier a compensé la baisse du nombre de jours rémunérés. Dans le secteur privé, le salaire journalier a progressé de 3,8 % en 5 ans alors que le nombre de jours rémunérés diminuait. De manière plus fine, le salaire horaire a augmenté de 5,2 %, le nombre d'heures par semaine a baissé de 1,3 % et le nombre de semaines rémunérées de 1 % entre 2001 et 2006.

La hausse du revenu salarial masque des situations différentes suivant la catégorie socioprofessionnelle. En effet, le revenu salarial des employés diminue de 1,2 % alors que celui des ouvriers augmente de 2,6 %. Les deux catégories ont connu une baisse du nombre de jours rémunérés mais celle-ci a été compensée par une hausse du salaire journalier pour les ouvriers au contraire des employés. Dans le secteur privé, le revenu salarial des cadres, des ouvriers et des professions intermédiaires augmente tandis que celui des employés reste stable (+ 0,2 %).

Le secteur de l'immobilier s'est montré le plus dynamique en termes de revenu salarial (+ 8,1 %) grâce à une forte hausse du salaire horaire (+ 9,5 %). ■

Définitions et sources

On a conservé dans l'analyse tous les salariés (sauf les stagiaires et emplois aidés), y compris les plus petits revenus salariaux, qui peuvent ne correspondre qu'à quelques jours de travail dans l'année.

Un salarié est considéré à temps complet si c'est le cas pour tous les postes qu'il a occupés pendant l'année. En revanche, pour les autres caractéristiques d'emploi, on garde celles qui correspondent au poste qui a rapporté le salaire le plus élevé.

La notion de revenu salarial comporte, enfin, des limites méthodologiques qu'il convient de souligner.

Le revenu salarial, lorsqu'il s'applique à l'ensemble des salariés, dépend en effet de l'évolution et de la composition de la force de travail. Par exemple, en période de reprise économique, une augmentation forte de l'emploi va entraîner, au niveau macro-économique, une croissance sensible du revenu disponible des ménages, et, éventuellement, une baisse du revenu salarial moyen, les nouveaux entrants ayant fréquemment des revenus salariaux inférieurs à la moyenne.

Les données concernant le secteur privé, la fonction publique hospitalière et les collectivités locales proviennent des déclarations annuelles de données sociales (DADS 2001 et 2006). Les données concernant la fonction publique d'État sont issues des fichiers de paie des agents de l'État (2001 et 2006).

¹Cette évolution est fragile car la qualité de l'identifiant individuel qui permet de regrouper les périodes d'emploi est variable d'une année à l'autre.

2. Déciles de revenu salarial en euros courants en 2006

	Ensemble	Hommes	Femmes
D1	2 050	2 722	1 578
D2	6 094	7 947	4 711
D3	10 534	12 918	8 385
D4	13 642	15 241	11 767
Médiane	15 756	17 303	14 078
D6	17 970	19 602	16 180
D7	20 646	22 592	18 640
D8	24 545	27 260	21 893
D9	31 901	36 506	27 483
D9/D1	15,6	13,4	17,4
D9/Médiane	2,0	2,1	2,0
Médiane/D1	7,7	6,4	8,9

Champ : ensemble des salariés.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/25.

3. Évolutions sur la période 2001-2006 du revenu salarial moyen et décomposition

(en euros constants pour les rémunérations)

en %

a. Ensemble des salariés	Revenu salarial	Salaires journalier	Nombre de jours rémunérés
Ensemble	1,9	2,8	- 0,9
Hommes	1,7	2,6	- 0,9
Femmes	3,1	3,9	- 0,8
Moins de 30 ans	- 3,5	1,8	- 5,3
De 30 à 45 ans	0,3	1,7	- 1,4
Plus de 45 ans	- 0,2	0,6	- 0,8
Cadres	0,5	- 0,2	0,7
Professions intermédiaires	1,0	1,6	- 0,6
Employés	- 1,2	0,1	- 1,3
Ouvriers	2,6	4,9	- 2,2
Temps complet	0,1	0,5	- 0,5
Temps non complet	1,0	4,4	- 3,3
Secteur privé uniquement	2,8	3,8	- 1,0
Agents de l'État uniquement	- 0,9	- 2,0	1,1
Collectivités territoriales uniquement	2,5	3,5	- 0,9
Fonction publique hospitalière uniquement	2,7	3,8	- 1,1

b. Secteur privé	Revenu salarial	Salaires horaire	Heures par semaine	Semaines rémunérées
Ensemble	2,8	5,2	- 1,3	- 1,0
Hommes	2,3	4,8	- 1,3	- 1,1
Femmes	4,8	6,8	- 1,1	- 0,8
Moins de 30 ans	- 2,8	3,2	- 0,8	- 5,0
De 30 à 45 ans	0,9	4,3	- 1,7	- 1,5
Plus de 45 ans	0,3	3,7	- 2,2	- 1,2
Cadres	2,3	4,9	- 2,6	0,2
Professions intermédiaires	2,0	3,4	- 1,2	- 0,1
Employés	0,2	3,1	- 2,0	- 0,9
Ouvriers	2,4	5,2	- 0,4	- 2,3
Temps complet	0,6	4,8	- 3,5	- 0,5
Temps non complet	2,3	5,5	1,0	- 4,1
Industrie	5,1	6,1	- 1,3	0,3
Construction	1,4	5,7	- 2,7	- 1,4
Commerce	3,3	4,2	- 1,8	1,0
Transports	3,5	5,0	- 1,7	0,3
Activités financières	4,1	4,4	- 1,0	0,8
Immobilier	8,1	9,5	- 0,6	- 0,6
Services aux entreprises et aux particuliers	3,6	6,0	0,3	- 2,5
Éducation, santé, action sociale, administration	2,3	5,0	- 1,8	- 0,8

Champ : a. Ensemble salariés.

b. Secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/25.

16 Salaires des postes à temps partiel

Les salaires décrits le plus souvent dans cet ouvrage sont les salaires annuels moyens des salariés à temps complet. Mais les salariés à temps partiel représentent, selon l'enquête Emploi, 18 % de l'emploi en 2006. Ce temps partiel est plus fréquent chez les employés où il représente plus du tiers des emplois contre 12 % pour les professions intermédiaires, 9 % chez les cadres et 8 % chez les ouvriers. Dans les DADS (*cf. source*) où on assimile le temps partiel aux postes de travail à temps non complet, il correspond en 2006 à un peu plus de 13 % du volume horaire de travail du secteur privé. En effet, un salarié donné peut avoir occupé en 2006, successivement ou simultanément, plusieurs postes de travail à temps partiel ou à temps complet. Au total, la moitié du volume de travail à temps partiel est effectué par des employés, alors que leur poids n'est que de 23 % parmi les salariés à temps complet.

Le temps partiel concerne surtout les femmes, qui représentent plus de 70 % du volume du travail à temps non complet et un peu plus d'un tiers de celui à temps complet. D'un point de vue sectoriel (*figure 1*), il est nettement plus présent dans le commerce et les services (16 % du volume de travail) que dans le secteur secondaire (4 % dans la construction, 7 % dans l'industrie). De plus, ce temps partiel correspond à des quotités de travail, appréciées par la durée hebdomadaire, très variables. Moins d'un quart de ces postes (22 %) correspondent à moins de 15 heures hebdomadaires, plus particulièrement chez les hommes (28 %) et les ouvriers

(36 %). Un quart correspond à un horaire de plus de 28 heures, soit une quotité de 80 %, cette quotité étant un peu plus présente chez les femmes et assez rare chez les ouvriers. En 2006, le salaire horaire net moyen d'un temps non complet se monte à 10,53 euros contre 12,63 euros pour un temps complet, soit un différentiel de 20 % (*figure 2*). Ce différentiel est lié en grande partie au poids des emplois faiblement qualifiés dans l'emploi à temps partiel. Il est nettement plus faible au sein d'un niveau de qualification donné : 15 % pour les cadres, 10 % pour les employés, 9 % pour les ouvriers et seulement 4 % pour les professions intermédiaires. Il se réduit encore un peu si on croise la CS avec le sexe. En 2006, le poids du temps partiel dans le volume de travail du secteur privé (hors intérim) est légèrement plus faible qu'en 2001. Ce mouvement s'observe dans toutes les catégories socioprofessionnelles sauf pour les cadres (*figure 3*). Au niveau sectoriel, ce repli du temps partiel est marqué dans les services (-2 points), l'industrie (-1,5 point) et les transports (-3 points). En revanche, dans le commerce, le recours au temps partiel ne faiblit pas.

De 2001 à 2006, le **salaire horaire** des temps non complets s'accroît de 0,5 % par an en euros constants, un rythme proche de celui des temps complets (*figure 4*). Cette croissance est plus marquée pour les employés (+0,8 %). En effet, comme dans cette catégorie, le poids des smicards est plus marqué qu'au sein des salariés à temps complet, ils ont plus profité du dynamisme du Smic. ■

Définitions

Le **salaire horaire** net est calculé à partir du salaire net fiscal et du nombre d'heures rémunérées disponibles dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS. Dans les DADS, on distingue les salariés à temps complet de ceux qui sont à temps non complet. Ces derniers sont désignés ici aussi sous l'appellation de temps partiels.

Pour en savoir plus

- Les salaires horaires et le volume horaire de travail sont connus grâce aux DADS, voir Sources de la fiche 3.

1. Part du temps partiel par grands secteurs

en %

	Nombre d'heures (millions)	en %				
		Total	Industrie	Construction	Commerce	Services
2001	3 678	14,4	8,6	4,9	16,9	18,4
2006	3 454	13,2	7,1	4,3	16,5	16,4

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors intérim.
Source : Insee, DADS 2006 (exploitation au 1/12).

2. Niveau en 2001 et 2006 du salaire horaire moyen et évolution en euros constants depuis 2001, selon la condition d'emploi (temps plein ou temps partiel) et la CS

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres		Ensemble	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
2001 (€ courants)	8,11	7,67	7,96	7,14	11,38	11,33	21,87	20,54	11,12	9,33
2006 (€ courants)	9,31	8,55	8,96	8,16	12,78	12,31	24,59	21,47	12,63	10,53
2001 - 2006 (€ constants)	0,9	0,3	0,5	0,8	0,4	-0,2	0,4	-1,0	0,6	0,5

Lecture : Le salaire horaire d'un ouvrier à temps partiel s'élève à 8,55 euros en 2006. Il a augmenté en moyenne depuis 2001 et en euros constants de 1,3 % par an.
Champ : salariés du secteur privé et semi-public, y compris intérim.
Source : Insee, DADS (exploitation au 1/12).

3. Part des postes à temps partiel dans le volume horaire de travail par CS et par sexe

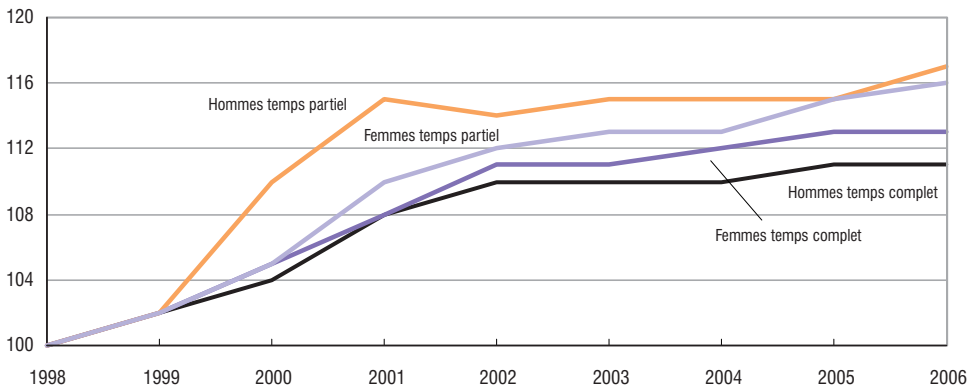
en %

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres		Ensemble	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006	2001	2006	2001	2006
Hommes	6,4	4,5	15,2	12,6	6,8	4,9	6,5	6,7	7,5	6,0
Femmes	24,1	22,4	31,5	29,8	19,1	17,9	16,1	16,8	25,5	24,1
Total	9,4	7,3	27,0	25,0	11,9	10,5	9,0	9,7	14,4	13,2

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors intérim.
Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

4. Salaire horaire moyen en euros constants selon le sexe et la condition d'emploi (temps plein ou temps partiel)

indice base 100 en 1998



Source : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12).

17 Salaire minimum de croissance

Le **Smic** horaire brut a été revalorisé au 1^{er} juillet 2007 de 2,1 % et s'établit alors à 8,44 euros (*encadré*). À cette date, 2 010 000 salariés des entreprises non agricoles et hors intérim ont bénéficié de cette revalorisation, soit 12,9 % des salariés de ces entreprises (*figures 1 et 2*).

Le fait pour un salarié d'être concerné par la hausse du salaire minimum n'implique pas forcément qu'il ait bénéficié d'une revalorisation de sa rémunération horaire de même ampleur que l'augmentation applicable au 1^{er} juillet. En effet, certains salariés jusqu'alors rémunérés entre 8,27 (valeur précédente du Smic), et 8,44 euros de l'heure sont désormais payés sur la base du Smic horaire applicable au 1^{er} juillet 2007, par simple effet mécanique du fait de l'ampleur du relèvement opéré.

La proportion de salariés rémunérés au niveau du salaire minimum au 1^{er} juillet 2007

est nettement plus faible que celle mesurée en juillet 2006 (12,9 % contre 15,1 % un an avant). Cette tendance, déjà amorcée l'année précédente, fait suite à trois années de fortes hausses du Smic horaire entre 2003 et 2005, liées à la convergence du Smic et des quatre premières **garanties mensuelles de rémunération** (*figure 2*), ce qui avait engendré une augmentation de la proportion de ces salariés de 14,1 % à 16,3 %. La baisse forte observée en 2007 résulte, pour partie d'un relèvement du Smic horaire plus faible cette année : + 2,1 % en 2007 contre + 3,05 % en 2006 (*figure 3*). Elle s'explique également par le maintien du dynamisme des salaires de base au cours de l'année précédant le relèvement : le salaire mensuel de base a augmenté de 2,9 % pour les ouvriers et de 2,8 % pour les employés de la mi-2006 à la mi-2007. (*suite page suivante*)

Les modalités de revalorisation du Smic

Depuis 1970, les revalorisations du Smic se font en référence aux prix (c'est le mécanisme d'indexation) et en référence à la croissance (c'est la participation aux fruits de la croissance). La valeur du Smic horaire est revalorisée en fonction des mécanismes suivants :

- la revalorisation du Smic prend en compte le développement économique de la Nation en étant liée à l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO). À cet effet, le Smic est revalorisé chaque année, au 1^{er} juillet par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) : en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens des ouvriers enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du Travail (articles L.3231-6 à L.3231-9 et R.3231-7 du code du travail) ;

- en outre, en cours d'année, lorsque l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est revalorisé automatiquement dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L.3231-5 du Code du Travail).

Par ailleurs, le Gouvernement a la possibilité de porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la stricte mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année (article L.3231-10 du code du travail), soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} juillet (article L.3231-8). Il s'agit des « coups de pouce ».

Ces règles de revalorisation ont été suspendues entre 2003 et 2005, période au cours de laquelle a été appliquée la loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon ».

Les modalités de calcul du Smic au 1^{er} juillet 2007

Entre mai 2006 et mai 2007, les prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ont augmenté de 1,2 %.

De mars 2006 à mars 2007, le SHBO s'est accru de 2,9 %, alors que les prix ont progressé de 1,3 % au cours de la même période, soit une augmentation du pouvoir d'achat de 1,58 %. La moitié de cette augmentation du pouvoir d'achat du SHBO s'établit donc à 0,79 %.

Le montant du Smic brut horaire s'élève donc à 8,44 euros depuis le 1^{er} juillet 2007. Pour un salarié effectuant 35 heures de travail hebdomadaires, le niveau du salaire mensuel brut minimum s'établit à 1 280,07 euros.

1. Salariés ayant été concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2007 et par les révalorisations du Smic et des GMR au cours des années précédentes, selon la taille de l'entreprise

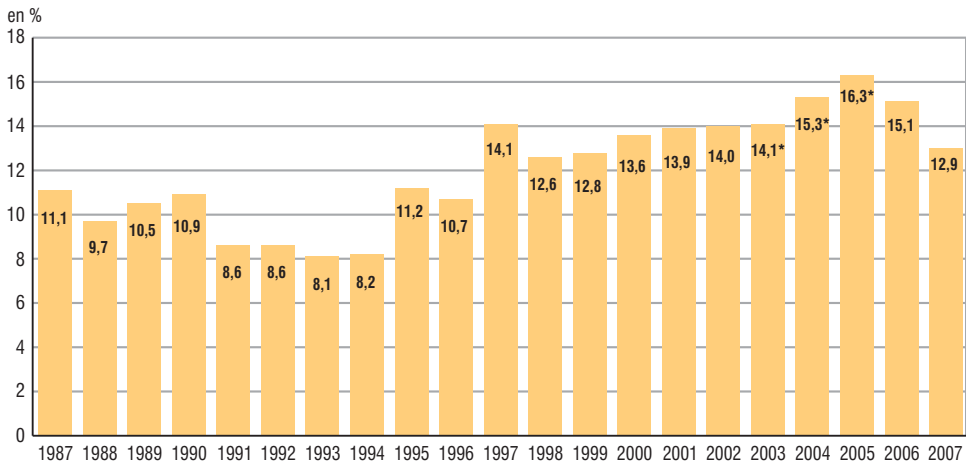
Taille de l'entreprise en nombre de salariés	2005		2006		2007			
	Ensemble		Ensemble		Ensemble		dont : à temps partiel	
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)
1 à 9	1 070	32,7	930	30,8	860	28,7	370	44,7
10 à 19	250	17,4	190	15,0	170	13,4	60	24,6
20 à 49	320	16,4	310	15,8	270	14,3	110	33,0
50 à 99	180	15,2	170	14,3	150	13,3	60	33,6
100 à 249	170	11,9	170	11,9	150	9,6	50	22,8
250 à 499	100	9,8	110	10,4	100	8,3	40	25,3
500 ou plus	390	7,7	390	7,7	310	5,5	180	20,2
Total	2 480	16,3	2 270	15,1	2 010	12,9	870	30,5

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 860 000 personnes sont concernées par la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2007, soit 28,7 % de leurs salariés. Parmi elles, 370 000 étaient employées à temps partiel, soit 44,7 % des salariés à temps partiel des entreprises de 1 à 9 salariés.

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

Source : Dares, enquête Acemo.

2. Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet, depuis 1987



* Les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure, la période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique.

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

Source : Dares, enquête Acemo.

17 Salaire minimum de croissance

Dans le commerce, 534 000 salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2007, soit 17,5 % de l'ensemble des salariés du secteur (*figure 4*). Dans les services aux particuliers, hors secteur domestique, ils sont 433 000, soit 30,5 %. Près de la moitié (48,1 %) des salariés bénéficiaires de la revalorisation sont ainsi concentrés dans ces deux secteurs. Ils sont par ailleurs fortement représentés, à hauteur de 30,5 % dans le secteur des services opérationnels (hors intérim) et de 20,0 % dans les industries agroalimentaires.

Sur dix salariés rémunérés sur la base du Smic, plus de quatre travaillent à temps partiel (870 000 sur 2 010 000 au 1^{er} juillet 2007) ; 30,5 % des salariés à temps partiel sont ainsi bénéficiaires de la revalorisation (*figure 1*). Plus de six salariés à temps partiel sur dix sont concernés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, plus d'un sur deux dans les services opérationnels (hors intérim) et l'industrie agroalimentaire ; ils sont quatre sur dix dans les services personnels et plus d'un sur trois dans le commerce de détail.

Les salariés rémunérés sur la base du Smic sont particulièrement présents dans les entreprises de moins de dix salariés : 28,7 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1^{er} juillet 2007 et 44,7 % de ceux qui travaillent à temps partiel. En revanche, dans les entreprises de dix salariés ou plus, ils sont 10,6 %, et seulement 5,5 % dans celles de 500 salariés ou plus. Ces

différences entre tailles d'entreprises sont en grande partie liées à la différence de structure des qualifications de ces entreprises : les très petites entreprises emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés.

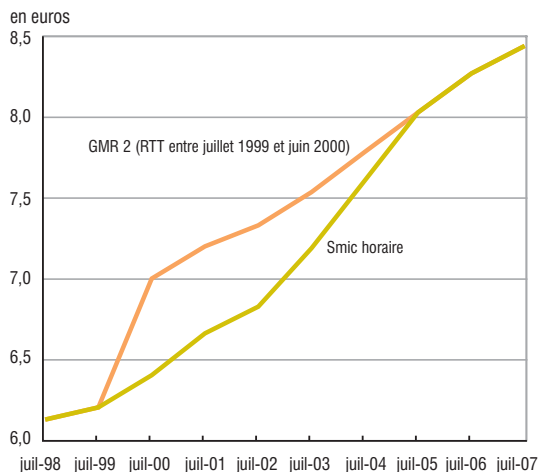
Entre 2005 et 2006, le repli constaté de la proportion de salariés rémunérés au Smic tient principalement aux entreprises de moins de vingt salariés qui ont concentré la quasi-totalité de la baisse : le nombre de leurs salariés rémunérés au Smic a ainsi diminué de 1 320 000 au 1^{er} juillet 2005 à 1 120 000 au 1^{er} juillet 2006. Entre 2006 et 2007, ce mouvement s'est poursuivi dans ces entreprises, au sein desquelles le nombre de salariés concernés a encore diminué de 90 000, s'établissant à 1 030 000 au 1^{er} juillet 2007. En deux ans, le nombre de salariés payés au Smic a ainsi baissé de près de 300 000 personnes dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Dans les entreprises de 20 salariés ou plus, à la quasi-stabilité constatée entre 2005 et 2006 a succédé une forte diminution du nombre de salariés rémunérés sur la base du Smic horaire : 980 000 salariés en juillet 2007 contre 1 150 000 en juillet 2006. En particulier, dans les entreprises de 500 salariés ou plus, le recul a été de plus de 20 % de mi-2006 à mi-2007 : 390 000 salariés étaient payés sur la base du Smic horaire au 1^{er} juillet 2006 comme au 1^{er} juillet 2005, ils ne sont plus que 310 000 au 1^{er} juillet 2007. ■

Définitions et sources

- 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), et en principe au 1^{er} juillet de chaque année après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).
- La **GMR (garantie mensuelle de rémunération)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle a permis aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La loi du 17 janvier 2003, dite loi « 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.

3. Évolutions comparées des valeurs horaires du Smic et de la GMR 2 depuis 1998



Lecture : la loi du 19 janvier 2000 a posé le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au Smic lors du passage aux 35 heures : ces salariés bénéficiaient d'une garantie mensuelle de rémunération (GMR - cf. définitions) dont le niveau était égal à leur salaire avant réduction du temps de travail. La GMR2 s'appliquait aux salariés concernés par la réduction du temps de travail entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000.

Source : Dares.

4. Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic selon le secteur d'activité de l'entreprise

en %

	Proportion de bénéficiaires au 1 ^{er} juillet 2007	dont : à temps partiel, en % de l'effectif à temps partiel	Proportion de bénéficiaires au 1 ^{er} juillet 2006
EB : Industries agroalimentaires	20,0	50,1	22,1
EC : Industries des biens de consommation	10,2	17,1	11,1
ED : Industrie automobile	1,3	3,9	2,5
EE : Industries des biens d'équipement	3,7	11,5	5,4
EF : Industries des biens intermédiaires	8,6	19,0	10,3
EG : Énergie	0,4	0,3	0,5
EH : Construction	10,7	25,2	11,8
EJ : Commerce	17,5	33,3	20,9
J1 : Commerce et réparation automobiles	10,6	32,6	14,0
J2 : Commerce de gros	8,9	22,0	11,0
J3 : Commerce de détail, réparation	24,5	35,1	28,8
EK : Transports	5,7	14,2	9,5
EL : Activités financières	2,0	5,3	2,0
EM : Activités immobilières	13,8	25,2	15,8
EN : Services aux entreprises (hors intérim)	13,5	37,4	14,1
N1 : Postes et télécommunications	0,9	2,2	2,0
N2 : Conseil et assistance	7,2	24,3	8,5
N3 : Services opérationnels (hors intérim)	30,5	52,1	32,8
N4 : Recherche et développement	1,0	1,5	0,9
EP : Services aux particuliers (hors secteur domestique)	30,5	46,9	36,2
P1 : Hôtels et restaurants	40,8	60,4	44,7
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	7,0	11,6	16,6
P3 : Services personnels	28,3	40,0	34,8
EQ : Éducation, santé, action sociale	9,4	15,8	10,7
ER : Activités associatives	10,7	18,9	17,5
Ensemble	12,9	30,5	15,1

Lecture : en 2007, dans le secteur des industries agroalimentaires, 20,0 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic. Dans ce même secteur, 50,1 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

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

Source : Dares, enquête Acemo.

18 La négociation d'entreprise

En 2006, 14,9 % des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives (figure 1). Elles employaient 61 % de l'ensemble des salariés, la négociation collective étant beaucoup plus fréquente dans les grandes entreprises.

Le seuil des 50 salariés conditionne en partie la présence de délégués syndicaux dans l'entreprise et, par conséquent la tenue de négociations : 49 % des entreprises d'au moins 50 salariés ont ouvert des négociations en 2006, contre seulement 8,2 % de celles de 10 à 49 salariés.

La loi oblige l'employeur à ouvrir des négociations chaque année sur différents thèmes dès qu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise. Ainsi, parmi les entreprises ayant déclaré l'existence d'un délégué syndical, 76 % ont effectivement engagé au moins une négociation durant l'année 2006. La moitié de celles n'ayant pas négocié et qui auraient dû le faire justifient cette absence par le fait qu'elles appliquaient en 2006 un accord antérieur toujours valide et/ou par le fait qu'elles avaient planifié des négociations pour 2007. Cela montre que les entreprises ont des rythmes de négociations qui ne sont pas forcément calés sur un cycle annuel strict, et que l'obligation annuelle de négocier est appliquée de manière souple.

La construction et les services aux particuliers sont les deux secteurs où la part des entreprises ouvrant des négociations collectives est la plus faible (figure 2). Les négociations sont les plus fréquentes dans l'industrie, les transports et les activités financières, secteurs où la proportion de grandes entreprises est plus élevée : les conditions d'un dialogue social institutionnalisé y sont plus souvent réunies (présence de syndicats, d'instances représentatives du personnel, d'une direction des ressources

humaines) et les contraintes légales s'exercent plus nettement (diverses obligations de négocier). De plus, une tradition de dialogue social ancienne existe dans ces secteurs.

La question salariale au sens large est, de loin, le premier thème des négociations collectives et des accords signés (figure 3). Ainsi, près de 66 % des entreprises ayant signé au moins un accord ont traité la question des salaires et primes ; 40 % des salariés travaillant dans des entreprises de 10 salariés et plus, soit environ 5 millions de personnes, sont ainsi potentiellement « couverts » par un accord salarial d'entreprise signé en 2006. La grande majorité des autres salariés sont cependant directement couverts par un accord salarial de branche. 80 % des entreprises parvenues à un accord salarial en 2006 l'ont négocié avec un ou des délégués syndicaux. Parmi les 20 % restants, où les négociations ont eu lieu uniquement avec des élus, une partie porte probablement sur la mise en place du « **bonus exceptionnel** » dit **Villepin**, mesure qui a, en 2006, contribué à un net accroissement du volume d'accords d'entreprise.

L'épargne salariale constitue le second thème le plus souvent abordé (37 %). L'intéressement et les plans d'épargne entreprise, dispositifs relativement accessibles aux PME, contribuent largement à cette situation. De plus, ces dispositifs peuvent légalement être négociés avec des élus du personnel tels que le comité d'entreprise, voire ratifiés directement par référendum auprès des salariés.

Le temps de travail est le troisième thème majeur de négociation. Il est abordé par 27 % des entreprises. Cela n'exclut pas qu'il fasse plus fréquemment l'objet de discussions lors des négociations, sans systématiquement donner lieu à des mesures concrètes. ■

Définitions et source

« **Bonus exceptionnel** » dit **Villepin** : mesure instaurée par l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 sur le financement de la Sécurité sociale en 2006. Cette loi permettait le versement avant le 31 juillet 2006 d'un bonus allant jusqu'à 1 000 euros par salarié, exonéré de cotisations sociales, à la condition d'avoir négocié un accord d'entreprise avec des représentants des salariés.

Enquête annuelle « Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) » sur la négociation et la représentation des salariés dans les entreprises en 2006. En raison de modifications marginales effectuées sur le questionnaire et dans le calcul des indicateurs entre les éditions 2005 et 2006, il n'est pas pertinent de procéder à des comparaisons détaillées entre les résultats de ces deux éditions.

Pour en savoir plus

- Carlier A., Naboulet A. (2008) : « Négociations collectives et grèves en 2006 dans le secteur marchand : la question salariale au centre des négociations d'entreprise et des grèves », *Premières Synthèses*, Dares, n° 27.3, juin.
- DGT-Dares, Bilan de la négociation collective en 2006, *Bilans et rapports*, Éditions législatives.

1. Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2006 et taux d'aboutissement

en %

	Négociations engagées en 2006		Taux d'aboutissement des négociations engagées	Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié	Salariés concernés	Entreprises ayant signé un accord		
				Entreprises	Salariés
Ensemble	14,9	60,9	76,5	100,0	100,0
10 à 19 salariés	5,4	5,6	62,6	51,9	11,4
20 à 49 salariés	12,7	13,8	72,5	31,6	15,8
50 à 99 salariés	32,2	33,5	76,2	8,9	9,7
100 à 199 salariés	53,1	54,4	82,2	3,3	8,0
200 à 499 salariés	75,0	76,3	82,8	2,9	13,5
500 salariés et plus	92,1	96,2	88,2	1,4	41,6
De 10 à 49 salariés	8,2	10,4	69,0	83,5	27,2
50 salariés ou plus	48,9	79,8	81,3	16,5	72,8
<i>dont 200 salariés ou plus</i>	<i>80,4</i>	<i>91,1</i>	<i>84,8</i>	<i>4,3</i>	<i>55,7</i>
Entreprises ayant un délégué syndical	76,6	92,1	79,6	11,4	57,1

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 16,5 % des entreprises et 72,8 % des salariés du champ de l'enquête ; 48,9 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2006. 79,8 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille ont été potentiellement concernés par une négociation ; dans 81,3 % des entreprises de 50 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord collectif a été signé au cours de l'année 2006.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

Source : Dares, enquêtes Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

2. La négociation d'entreprise en 2006 selon le secteur d'activité et la taille

en % d'entreprises

Secteur d'activité (NES 16)	Négociations collectives menées en 2006			
	Ensemble (10 salariés et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Industries agroalimentaires	15,5	5,6	39,8	82,8
Industries des biens de consommation	13,8	3,0	35,0	87,6
Industries des biens d'équipement et automobile	21,0	6,8	58,8	94,9
Industries des biens intermédiaires et énergie	24,8	11,2	52,6	89,2
Construction	6,0	3,6	21,5	81,6
Commerce	11,8	7,6	28,5	67,2
Transports	19,1	9,0	49,0	82,1
Activités financières	42,8	30,1	64,9	92,8
Activités immobilières	18,6	11,3	52,5	90,9
Services aux entreprises	16,6	11,0	31,3	71,1
Services aux particuliers	9,9	6,4	38,7	79,6
Éducation, santé, action sociale, associations	17,8	12,1	32,7	75,4
Ensemble	14,9	8,2	37,9	80,4

Lecture : 42,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur « activités financières » ont ouvert au moins une négociation collective en 2006. Parmi les entreprises de 200 salariés ou plus de ce secteur, 92,8 % ont ouvert au moins une négociation collective.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

Source : Dares, enquêtes Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

3. Les thèmes abordés dans les accords d'entreprises signés en 2006

en %

Thèmes	Proportion ¹ d'entreprises ayant signé un accord	Part totale de salariés concernés ²
Salaires et primes	65,7	39,5
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	37,2	24,5
Classifications, qualifications	8,1	7,9
Temps de travail (durée, aménagement)	27,4	14,8
Conditions de travail	7,8	4,9
Emploi (y c. restructuration, plans de sauvegarde et emploi des salariés handicapés)	5,0	9,4
Formation professionnelle	8,0	6,9
Égalité professionnelle, non-discrimination	6,9	7,9
Droit syndical, représentation du personnel (y compris protocoles pré-électoraux)	8,0	17,0
Protection sociale complémentaire, prévoyance collective	10,3	12,5
Autres	5,9	5,4

1. Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total est de ce fait supérieur à 100 %.

2. Il s'agit du nombre de salariés employés dans des entreprises ayant signé au moins un accord en 2006, rapporté au nombre total de salariés du champ.

Lecture : 8 % des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2006 ont signé un accord abordant le thème formation professionnelle. 6,9 % des salariés employés dans des entreprises du champ sont donc potentiellement couverts par des accords de formation professionnelle signés en 2006.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

19 Part des primes dans la rémunération

En 2005, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, les primes représentent en moyenne 13,2 % de la **rémunération brute** et la rémunération pour heures supplémentaires ou heures complémentaires, 1,1 %. Le salaire de base reste la principale composante avec 85,7 % de la rémunération brute totale.

Les primes et indemnités concernent toutes les catégories socioprofessionnelles, mais leur part est sensiblement plus faible pour les employés. Les primes des ouvriers sont composées en majorité de primes d'ancienneté et de primes liées aux contraintes de leur poste (travail posté, pénibilité, risque, etc.). Pour les cadres en revanche, les primes de performance individuelle ou collective représentent plus de 50 % de l'ensemble de leurs primes en 2005. Les primes de vacances, primes de fin d'année, treizième mois et autres primes représentent quant à elles 38 % des primes et compléments pour l'ensemble des salariés.

La part des primes dans la rémunération croît en même temps que celle-ci. En moyenne sa part s'étend de 7,2 % pour les 25 % de salariés les moins bien rémunérés à 15,9 % pour les 25 % de salariés les mieux rémunérés. Elle est plus faible pour les femmes, à temps partiel ou

en CDD. Ces écarts s'expliquent principalement par la différence dans la nature des emplois occupés : 45 % des femmes, 46 % des salariés à temps partiel et 40 % des salariés en contrat à durée déterminée sont des employés.

La part des primes augmente avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, elle est de 10,1 %, alors qu'elle atteint 14,9 % de la rémunération brute dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Dans le secteur de l'énergie les primes représentent presque un cinquième du salaire et 16 % dans les activités financières, les industries agroalimentaires et les industries des biens intermédiaires. À l'opposé, moins de 10 % dans la construction, les services aux particuliers, l'éducation, la santé, l'action sociale et les activités associatives. Les primes d'ancienneté concernent surtout l'éducation, la santé et l'action sociale ainsi que les secteurs industriels. La part des primes de contrainte de poste est importante dans les transports, l'industrie automobile, l'énergie ou la santé. La forte part des primes de performance individuelle ou collective caractérise les salaires dans les secteurs du commerce, de la finance et des services aux entreprises. ■

Définitions et sources

La **rémunération brute** est égale au salaire de base (y compris rémunération des congés payés) augmenté des primes et indemnités ayant le caractère de salaire :

- rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- primes d'ancienneté ;
- primes de contrainte de poste ;
- primes de performance individuelle ;
- primes de performance collective ;
- autres primes et compléments (treizième mois, primes de vacances, primes de fin d'année, avantages en nature, etc.).

Les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation en sont donc exclues.

Les données sont issues de l'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005 (ECMOSS) de l'Insee et de la Dares. Cette enquête a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Elle permet également de produire des statistiques structurelles européennes sur ces sujets. Les statistiques présentées ici sont issues d'un échantillon d'environ 85 000 salariés appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus, exerçant une activité dans le secteur concurrentiel, hors agriculture.

Pour en savoir plus

- Bignon N., « La rémunération dans les entreprises en 2006 : la construction plus dynamique que l'industrie et le tertiaire », *Premières Informations* n° 27.2, Dares, juillet 2008.
- Bignon N. « La structure des rémunérations en 2005 : les primes représentent 13,2 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel », *Premières Informations*, Dares, à paraître.

Part des primes dans la rémunération 19

Décomposition de la masse salariale brute en 2005, selon les caractéristiques du salarié et celles des entreprises

	Salaire de base (y c. congés payés)	Heures suppl. et compl.	Primes et compléments	Total	Répartition des primes					Total
					Ancienneté	Contrainte de poste	Performance individ.	Performance collective	Autres	
Ensemble	85,7	1,1	13,2	100	17	13	28	5	38	100
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres (y c. chefs d'entreprise salariés)	85,6	0,2	14,2	100	7	4	46	6	37	100
Professions intermédiaires	85,7	0,7	13,6	100	19	10	28	6	37	100
Employés	88,6	1,2	10,2	100	20	13	16	7	44	100
Ouvriers	83,7	2,7	13,6	100	25	27	9	4	35	100
Sexe										
Hommes	84,6	1,3	14,1	100	15	15	29	5	36	100
Femmes	87,7	0,7	11,6	100	20	7	26	6	42	100
Temps complet ou partiel										
Temps partiel	87,8	1,1	11,1	100	19	11	19	6	45	100
Temps complet	85,5	1,1	13,4	100	16	13	28	5	38	100
Type de contrat de travail										
CDD	89,6	1,3	9,1	100	7	10	30	6	47	100
CDI	85,6	1,1	13,3	100	17	13	28	5	37	100
Quartile de rémunération										
Inférieure au 1 ^{er} quartile	91,0	1,8	7,2	100	22	10	13	4	51	100
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^e quartile	88,1	1,6	10,3	100	24	17	13	6	40	100
Comprise entre le 2 ^e et le 3 ^e quartile	85,0	1,7	13,3	100	22	20	15	5	38	100
Supérieure au 3 ^e quartile	83,6	0,5	15,9	100	11	9	39	6	35	100
Taille de l'entreprise										
De 10 à 19 salariés	87,3	2,6	10,1	100	15	4	27	10	44	100
De 20 à 49 salariés	87,9	1,9	10,2	100	18	6	30	5	41	100
De 50 à 99 salariés	86,7	1,7	11,6	100	17	10	26	5	43	100
De 100 à 249 salariés	86,0	1,2	12,8	100	18	9	30	7	37	100
De 250 à 499 salariés	84,5	0,7	14,8	100	19	13	26	5	38	100
500 salariés ou plus	84,5	0,6	14,9	100	16	17	27	5	36	100
Secteur concurrentiel, hors agriculture										
EB : Industries agricoles et alimentaires	82,6	1,0	16,4	100	26	16	12	3	43	100
EC : Industries des biens de consom.	84,6	0,7	14,7	100	21	9	28	4	39	100
ED : Industrie automobile	85,8	0,6	13,6	100	30	33	11	1	26	100
EE : Industries des biens d'équipement	85,0	1,3	13,7	100	29	12	17	6	36	100
EF : Industries des biens intermédiaires	82,4	1,2	16,4	100	27	19	15	5	34	100
EG : Énergie	79,3	1,0	19,7	100	8	31	11	1	49	100
EH : Construction	88,1	2,8	9,1	100	5	7	26	4	58	100
EJ : Commerce	85,7	1,0	13,3	100	13	3	39	9	37	100
EK : Transports	82,1	3,8	14,1	100	12	43	13	3	29	100
EL : Activités financières	82,5	0,1	17,4	100	4	2	50	7	37	100
EM : Activités immobilières	84,4	0,1	15,5	100	12	3	32	4	49	100
EN : Services aux entreprises	87,6	0,7	11,7	100	12	7	39	7	35	100
EP : Services aux particuliers	89,4	0,7	9,9	100	16	6	17	5	56	100
EQ : Éducation, santé, action sociale	90,7	0,9	8,4	100	35	23	6	2	34	100
ER : Activités associatives	89,6	0,4	10,0	100	25	4	10	1	59	100

Lecture : en 2005, les primes représentent 13,2 % de la masse salariale brute totale (hors intéressement et participation) ; dans les entreprises de 10 à 19 salariés, elles en représentent 10,1 % ; dans les industries agricoles et alimentaires, 16,4 %.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors agriculture.

Source : Insee, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005.

20 Salaires dans les régions

En 2006, le **salaires net** annuel moyen pour un emploi à temps complet dans le secteur privé et semi-public s'élève à 23 261 euros pour la France (y compris les départements d'outre-mer) et à 23 306 euros pour la seule France métropolitaine (*figure 1*). La hiérarchie régionale des salaires est restée relativement stable sur la période 2001-2006. En effet, sur cette période, la plupart des **régions** ont connu une hausse du salaire net annuel moyen proche de la moyenne nationale (+ 0,3 % par an en euros constants). Seules exceptions, la Martinique recule de trois places dans la hiérarchie régionale des salaires alors que la Réunion en gagne deux.

Les disparités salariales entre les régions s'expliquent d'abord par la structure sectorielle et 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 aussi la région où le secteur des services a le plus de poids, au détriment de l'agriculture et de la construction notamment, et où les salaires sont en moyenne, et de loin, les plus élevés (29 940 euros par an, soit 1,29 fois la moyenne nationale). Enfin, les cadres y sont particulièrement bien représentés (30 % des emplois à temps complet, contre 16 % dans l'ensemble de la France). Hormis l'Île-de-France, les salaires s'avèrent relativement élevés en Rhône-Alpes, Alsace

et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ces trois 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 grandes.

Dans les régions où la proportion de cadres est plus faible, le salaires moyen l'est aussi. C'est le cas notamment de la Basse-Normandie, du Limousin et du Poitou-Charentes, régions où l'agriculture tient une place relativement prépondérante en termes d'emplois. Ces régions se caractérisent aussi par un PIB par emploi inférieur à la moyenne nationale. En 2006, c'est en Basse-Normandie que les salaires du secteur privé et semi-public sont en moyenne les plus faibles (19 686 euros nets par an pour un emploi à temps complet, soit 85 % du salaire moyen national).

Dans les départements d'outre-mer, le salaire net annuel moyen en 2006 est le même qu'en métropole sans l'Île-de-France mais les disparités sont fortes. Il est particulièrement élevé en Guyane dont l'économie est tirée par l'activité spatiale et le plus faible à la Réunion qui, quand on la compare aux régions, se situe dans le bas du classement. Les salaires moyens des cadres et des professions intermédiaires des départements d'outre-mer sont supérieurs à la plupart de ceux observés dans les régions métropolitaines. À l'opposé, dans ces mêmes Dom, les ouvriers perçoivent des rémunérations moyennes moins élevées qu'en métropole. ■

Définitions

Le **salaires 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).

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 € compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 € par an. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence.

Les salaires annuels et les effectifs sont connus grâce aux déclarations annuelles de données sociales (DADS) 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.

Pour en savoir plus

« La France et ses régions », édition 2007, *Insee Références*, septembre 2007.

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

en euros

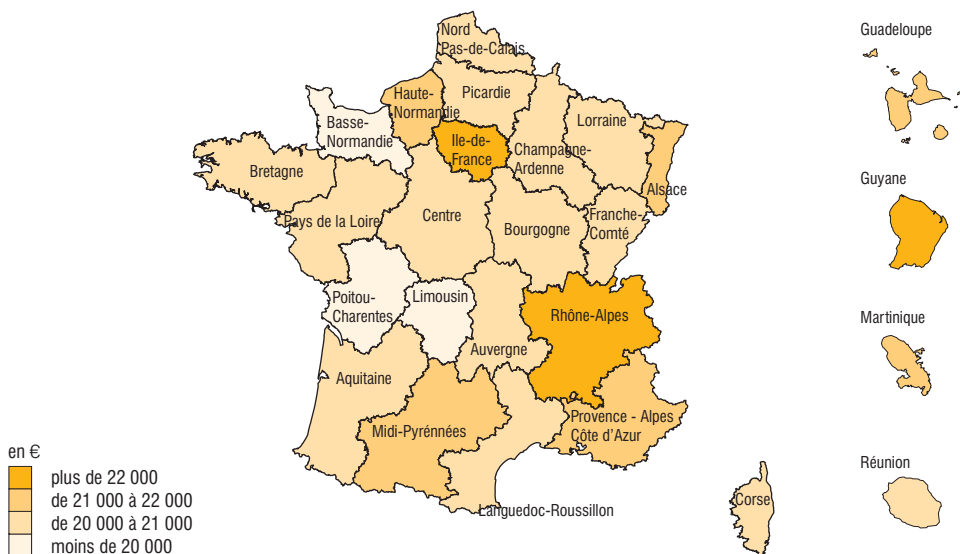
	Répartition des effectifs en 2006 (%)	Salaires nets annuels					
		2001		2006			
		Ensemble	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Île-de-France	25,2	26 745	29 940	51 840	25 121	17 315	18 368
Rhône-Alpes	10,2	20 131	22 445	42 970	23 446	16 268	17 311
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,7	19 578	21 975	41 903	23 480	16 064	17 061
Nord-Pas-de-Calais	5,8	18 568	20 811	40 665	22 781	15 942	16 860
Pays de la Loire	5,5	18 148	20 324	40 796	22 336	15 807	16 481
Aquitaine	4,5	18 528	20 645	40 650	22 700	15 964	16 507
Bretagne	4,3	17 834	20 074	39 742	22 259	15 946	16 082
Midi-Pyrénées	4,0	18 931	21 448	40 038	22 578	16 026	16 351
Centre	3,8	18 573	20 689	40 264	23 009	16 139	16 730
Lorraine	3,2	18 670	20 832	41 249	23 210	15 773	17 345
Alsace	3,1	19 748	21 996	41 669	23 458	16 209	17 780
Languedoc-Roussillon	2,9	17 968	20 176	39 788	22 361	15 589	16 178
Haute-Normandie	2,8	19 322	21 631	42 765	24 235	16 169	17 870
Picardie	2,6	18 377	20 469	41 237	22 876	15 913	17 180
Bourgogne	2,4	18 208	20 356	40 630	23 181	15 762	16 878
Poitou-Charentes	2,4	17 792	19 816	40 968	22 140	15 840	16 236
Basse-Normandie	2,0	17 577	19 686	40 499	22 411	15 755	16 500
Champagne-Ardenne	1,9	18 472	20 483	41 847	23 071	15 884	17 157
Auvergne	1,8	18 020	20 276	42 917	22 848	15 892	16 573
Franche-Comté	1,7	18 414	20 590	40 749	22 842	15 782	17 186
Limousin	1,0	17 617	19 753	40 872	22 072	15 738	16 231
Corse	0,4	17 946	20 180	41 124	23 513	16 396	16 174
Métropole	98,1	20 873	23 306	46 216	23 566	16 325	17 083
Réunion	0,8	17 873	20 194	45 846	24 076	16 140	15 911
Martinique	0,5	19 377	21 198	47 903	24 351	16 244	16 000
Guadeloupe	0,5	18 859	21 257	46 576	24 511	16 626	16 063
Guyane	0,1	22 253	22 912	46 540	26 644	17 465	16 427
France	100,0	20 841	23 261	46 221	23 582	16 327	17 064

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés à temps complet.

Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 en 2001, au 1/12 en 2006).

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



21 Salaires et coût du travail dans l'Union européenne

En 2006, le **salaire brut** annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie et les services s'élève à 48 307 euros au Danemark contre 2 195 euros en Bulgarie, soit un rapport de 1 à 22 entre les deux niveaux extrêmes de salaires de l'Union européenne à 27 (figure 1). Les différences restent fortement marquées entre les pays de l'ex-Europe des 15 et les nouveaux pays entrants. Un premier groupe, composé de la majorité des pays de l'ex-Europe des 15, se détache nettement avec un salaire brut moyen supérieur à 30 000 euros par an. Dans ce peloton de tête, la France ferme la marche, avec un salaire annuel moyen de 30 973 euros, légèrement au-dessus de la moyenne de l'Union européenne à 27 (28 992 euros). Loin derrière, vient ensuite un deuxième groupe constitué de l'Italie, Chypre et de l'Espagne, avec des rémunérations autour de 22 000 euros. Enfin, les nouveaux États membres de l'UE, auxquels viennent s'ajouter le Portugal, la Roumanie et la Bulgarie, voient leurs rémunérations brutes s'échelonner de 2 000 euros à 16 000 euros. Les écarts de salaires entre les pays sont toutefois moins marqués lorsque l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat. Ainsi, le rapport qui était de 1 à 22 entre les deux extrêmes en termes de salaire brut en euros, n'est plus que de 1 à 8,6 lorsque l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat entre les pays. À titre d'exemple, le salaire brut suédois, qui, exprimé en euros, est 16 fois supérieur au salaire brut bulgare, n'est « que » 6 fois supérieur à ce même salaire, exprimé en **unités de standard de pouvoir d'achat** (figure 2).

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 1,09 euro en France et à 0,84 euro au Portugal en 2006. Les pays de l'Union européenne (UE27) sont : Autriche (AT), Belgique (BE), Bulgarie (BG), 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), Roumanie (RO), Suède (SE), Slovaquie (SK), Royaume-Uni (UK). NEM10 désigne les dix nouveaux États membres ayant adhéré à l'UE en mai 2004. Des données manquantes ou sur un champ trop différent expliquent que des pays peuvent être absents des tableaux et graphiques.

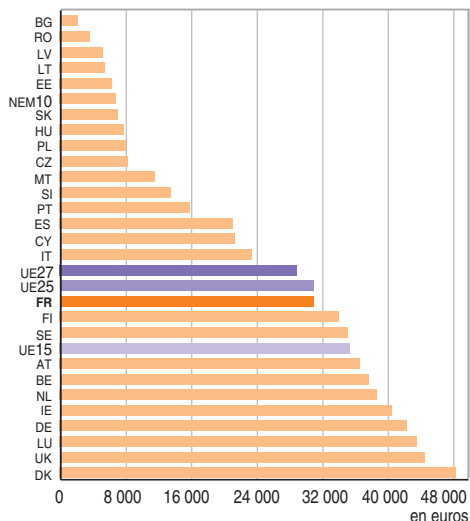
Pour en savoir plus

- Mittag H-J., « Gross earnings in Europe - Main results from the Structure of Earnings Survey 2002 », *Statistics in focus*, 12/2005, octobre 2005.
- Marcus V., « Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats », *Données Sociales - La société française*, édition 2006, Insee.
- « Zoom sur le coût du travail en Europe de 1996 à 2004 », Les salaires en France, *Insee Références*, édition 2007.
- Données disponibles sur <http://epp.eurostat.cec.eu.int>, Menu *Data*.

La hiérarchie des pays en termes de coût horaire du travail ne se résume pas à celle du salaire brut annuel moyen. Deux autres facteurs viennent interférer. Le nombre d'heures annuelles, plus faible dans les pays de l'ex-Europe des 15, augmente d'autant leur coût horaire par rapport aux autres pays. De plus, les taux de cotisations sociales patronales appliquées aux rémunérations diffèrent nettement entre les pays, selon leur modèle social (figure 3). Ainsi, le salaire brut annuel moyen danois est supérieur d'environ 58 % au salaire français, tandis que le coût horaire danois en euros n'est que 5,5 % plus élevé. Le taux de charges patronales est en effet largement supérieur en France (43 %) alors qu'il atteint à peine 13 % au Danemark. Rappelons toutefois que la France, tout comme l'Allemagne par exemple, finance la protection sociale par des cotisations assises sur le travail (modèle dit « Bismarckien » où le travail ouvre droit à protection sociale) tandis que le Danemark ou le Royaume-Uni la finance plutôt par l'impôt (modèle dit « Beveridgien » et couverture universelle).

En termes d'évolution, au cours des années 2000, les pays à faible salaire annuel semblent rattraper les plus élevés. En 2001, le salarié moyen à temps complet en Roumanie gagnait, en euros, 13,7 fois moins que son homologue français. Entre 2001 et 2006, le salaire moyen s'est accru en moyenne (en termes réels) de 0,4 % par an en France tandis qu'il augmentait de plus de 9 % en Roumanie, si bien qu'en 2006, le salaire moyen roumain n'est plus « que » 8 fois moindre (figure 4). ■

1. Salaires bruts annuels moyens en 2006* dans l'industrie et les services

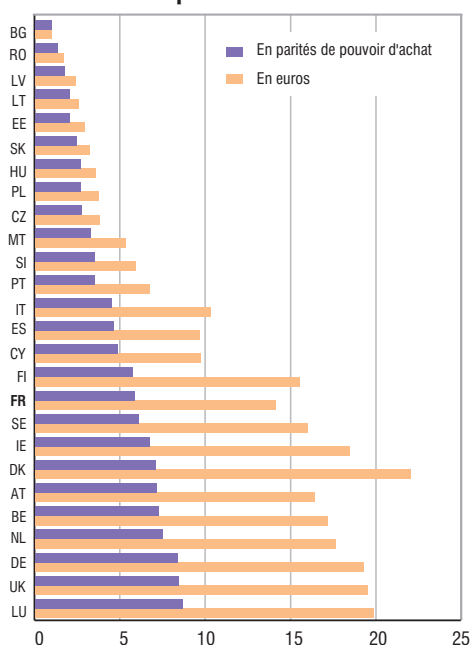


* EE, NL, IE, NEM10, EU25, EU27, EU15 : données 2005.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (NACE : 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, LV, SI, RO, PL : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet. Pour la France, les Dom sont inclus.

Source : Eurostat.

2. Hiérarchies salariales comparées en 2006*



* NL, AT, UK, IE, IT, PT, SI, EE : données 2005.

Lecture : exprimé en euros, le salaire brut moyen au Luxembourg est 20 fois supérieur au salaire brut moyen en Bulgarie. En tenant compte des parités de pouvoir d'achat, le salaire moyen luxembourgeois n'est plus que 8,6 fois supérieur au salaire moyen bulgare.

Source : Eurostat.

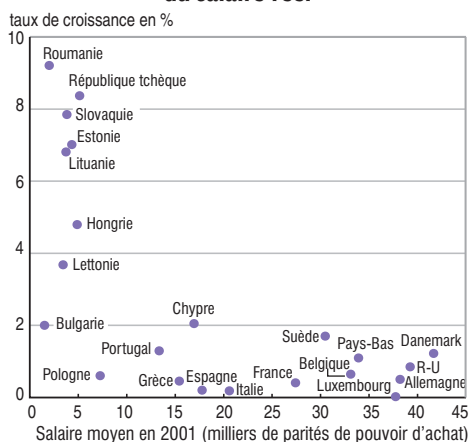
3. Taux moyen de cotisations sociales et coût horaire du travail en 2006* dans l'industrie et les services

	Coût horaire du travail (euros)	Taux moyen de cotisations employeur (% de la rémunération brute)
Suède	32,16	46,2
Danemark	31,98	12,6
Luxembourg	31,98	18,2
Belgique	31,58	43,9
France	30,31	43,3
Allemagne	27,70	30,5
Pays-Bas	27,41	27,3
Finlande	27,39	26,7
Autriche	26,67	32,7
Royaume-Uni	24,47	23,2
Espagne	15,77	33,9
Chypre	11,98	17,7
Slovénie	11,29	16,3
Portugal	10,97	27,4
Malte	8,69	7,4
République tchèque	7,14	36,0
Hongrie	6,34	38,9
Pologne	6,03	20,7
Estonie	5,50	34,1
Slovaquie	5,33	32,1
Lituanie	4,21	39,4
Lettonie	3,41	26,2
Roumanie	2,68	36,3
Bulgarie	1,65	26,6
NEM10	6,25	-
EU15	25,10	-
EU25	21,71	-
EU27	20,35	-

*EU15, EU25, EU27, NL, UK, PL, DK : 2005.

Source : Eurostat.

4. Taux de croissance annuel moyen* du salaire réel



* Évolution moyenne 2001-2006 sauf : EE, NL : 2001-2005.

Lecture : en 2001, le salaire brut annuel moyen en France s'élevait à 27 400 € en parités de pouvoir d'achat. Depuis, il a progressé en moyenne de 0,4 % par an. En 2001, le salaire brut annuel moyen en République tchèque s'élevait à 5 140 € en parité de pouvoir d'achat. En revanche, il a progressé de près de 8,5 % par an, en moyenne.

Source : Eurostat.