

Sources et méthodologie de l'étude

Sources

Les données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) que toute entreprise employeuse adresse chaque année aux administrations sociales et fiscales. Cette source comprend un certain nombre d'informations sur les effectifs salariés et le montant des rémunérations versées. Le millésime étudié est 2015.

Champ de l'étude

L'étude porte sur les postes des établissements employeurs du secteur privé couverts par au moins une convention collective, hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs. Les contrats aidés, contrats d'apprentissage, stagiaires et postes annexes sont également exclus.

Méthodologie

Convention collective

Une convention collective est l'accord signé résultant de la négociation entre organisations patronales et syndicats de salariés. Elle complète et améliore les dispositions du Code du travail sur des questions telles que : contrat de travail, conditions d'hygiène, congés, salaires, classification des emplois...

En principe, la convention collective appliquée est déterminée en fonction de l'activité principale de l'entreprise. Certains secteurs ont développé des conventions catégorielles, ce qui peut conduire à la coexistence de plusieurs conventions collectives au sein de la même entreprise. C'est notamment le cas pour la branche du bâtiment. Une convention peut avoir un champ d'application national, régional ou départemental. Elle peut s'appliquer au niveau interprofessionnel, d'une branche, d'une entreprise ou d'un groupe.

Branche professionnelle

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Ses contours sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention conclus par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives. Les branches ont désormais un champ d'application national. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la nomenclature des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS) est un ensemble de regroupements de branches professionnelles à trois niveaux. Le niveau 3, le plus détaillé, comporte 137 postes, le niveau 2 en compte 64 et le niveau 1, le plus agrégé, comprend 25 postes.

Les 12 branches professionnelles les plus employeuses ont été retenues sur la base du niveau 3. La référence aux « principales branches professionnelles en Corse » renvoie à l'ensemble de ces 12 branches.

Détermination du salaire

Une convention collective comprend une grille de classification qui hiérarchise les emplois en fonction de critères tels que l'ancienneté dans la profession, les diplômes obtenus, la complexité des tâches, l'autonomie, le niveau de responsabilité... Le salaire minimum conventionnel dépend de la classification des emplois dans la convention collective. Il peut être exprimé sous forme horaire, mensuelle ou annuelle. Il s'agit *a priori* du salaire de base, sauf si la convention collective précise que d'autres éléments de salaire, comme des primes par exemple, peuvent être pris en compte dans l'appréciation du respect de ce minimum.

La loi impose aux organisations syndicales de branche de se réunir au moins une fois chaque année pour négocier sur les salaires (art. L. 2241-1 du Code du travail). Les salaires minima conventionnels doivent également être négociés lorsque le salaire minimum conventionnel des salariés sans qualification devient inférieur au SMIC par effet de l'augmentation de ce dernier.

Dans le dossier, les rémunérations sont analysées sous l'angle des salaires bruts offerts par les établissements des branches professionnelles. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes payées au salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il comprend le salaire de base, les primes, les gratifications et les avantages en nature. Les majorations légales relatives aux heures supplémentaires, heures complémentaires et le travail durant les jours chômés sont également comprises. Le salaire horaire brut rapporte le salaire brut au nombre d'heures rémunérées.

Analyse structurelle-résiduelle

La comparaison de salaires moyens masque des effets de structure pouvant conduire à des interprétations erronées. L'analyse structurelle-résiduelle est une méthode de statistique descriptive visant à décomposer l'écart de salaire observé en une partie structurelle et une partie résiduelle.

L'effet de structure est lié aux différences de composition de la branche en province et en Corse en termes d'âge, de sexe, de catégorie socioprofessionnelle, de type de contrat, de quotité de travail, de taille de l'établissement. Il a été calculé en appliquant à la province la structure de la branche en Corse.

L'effet résiduel est l'écart de salaire à structure identique, autrement dit toutes choses observées égales par ailleurs. Cependant, certains éléments influençant le niveau de salaire, tels que le diplôme, l'ancienneté, l'expérience ou la compétence ne sont pas disponibles dans la source de données et restent donc inobservés.

Dans les illustrations, l'écart de salaire brut et à structure identique est donné en Euros. Dans le texte, ils sont exprimés en relatif en prenant comme référence la province pour l'écart brut et la province structure Corse pour l'écart à structure identique.

Niveaux de Comparaison

Dans ce dossier, les indicateurs pour la branche en Corse sont comparés à l'ensemble des branches en Corse, c'est-à-dire l'ensemble des postes en Corse couverts par une convention collective, et à la même branche en France de province. La province ou France de province est la France métropolitaine hors région Île-de-France.

Définitions

Activité présentielle

Activité mise en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Forme normale du contrat du travail passé entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée. Il peut être de nature spécifique comme les contrats de chantier liés à la durée de la mission.

Contrat court

Contrat à durée déterminée débutant et finissant en 2015 d'une durée de 3 mois ou moins.

Écart salarial femmes-hommes

Différence de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes, rapporté au salaire horaire brut moyen des hommes. L'écart est négatif quand le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes et positif dans le cas contraire. Il est exprimé en pourcentage.

Emploi saisonnier

Emploi débutant et se terminant entre le 1^{er} avril et le 31 octobre 2015.

Emploi permanent

Emploi présent toute l'année au sein d'un même établissement.

Poste

Un poste correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement au cours de l'année 2015. Les variables quantitatives (salaire, durée de travail, nombre d'heures de travail, etc.) de chacune des périodes sont additionnées, alors que pour les variables qualitatives, ce sont celles de la période principale qui sont retenues. La période principale est la période qui possède la rémunération la plus élevée. Dans cette étude, un poste correspond à un emploi.

Rapport interdécile / dispersion des salaires

Rapport entre le niveau de salaire au-dessus duquel se situent les 10 % de postes les mieux rémunérés (9^e décile) et le niveau de salaire en dessous duquel se situent les 10 % de postes les moins bien rémunérés (1^{er} décile).

SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance)

Salaire légal minimum que doit percevoir tout travailleur âgé d'au moins 18 ans. En 2015, le SMIC horaire brut est 9,61 euros.

Salaire proche du SMIC

Salaire horaire brut strictement inférieur à 1,15 fois le SMIC horaire brut.

Taux de rotation de la main-d'œuvre

Demi-somme des entrées et sorties rapportées à l'effectif du 1^{er} janvier. Cet indicateur mesure le mouvement de personnel enregistré au cours d'une année dans une même branche.

Temps partiel

Temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle.