



Insee Dossier

Corse



N° 13

Octobre 2019

Salaires et conditions d'emploi

Analyse des 12 principales branches insulaires

Coordination Direction régionale de l'Insee Corse

Partenariat Agence de développement économique de la Corse (ADEC)

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi de Corse (Direccte)

Directeur de publication Olivier Léna

Rédactrice en chef Angela Tirroloni
Rédactrice en chef adjointe Claude Morey

Contributeurs Magali Bonnefont (Insee)
Déborah Caruso (Insee)
Antoine Luciani (Insee)
Hanan Touzani (Insee)
Valérie Torre (Insee)

Mise en page et impression Agence Elixir, Besançon

Contact presse Courriel : communication-corse@insee.fr

© Insee 2019

Retrouvez - nous sur www.insee.fr

Avant-propos

La DIRECCTE et l'Agence de Développement Économique de la Corse (ADEC) ont souhaité s'associer à l'INSEE pour dresser un panorama des conditions d'emploi et de salaire dans les principales branches professionnelles représentées en Corse.

Il a pour objectif d'améliorer la connaissance partagée de l'emploi régional : structure des établissements, type de contrat de travail, temps de travail, saisonnalité, rotation de la main-d'œuvre, principaux métiers et catégories socio-professionnelles, féminisation, niveaux de rémunération offerts... sont autant d'indicateurs analysés pour les 12 principales branches professionnelles de l'île, comparés à ceux de la même branche en France de Province et à l'ensemble des branches en Corse.

Il permettra notamment à la DIRECCTE, d'outiller les instances de dialogue social territorial, créées par les « ordonnances travail » de septembre 2017, dont l'objectif est de donner à toutes les entreprises, qu'il y ait des délégués syndicaux ou pas, la possibilité de négocier des accords. Ces observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, qui viennent en complément des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles ou de branche, revêtent en effet une importance particulière en Corse, où les entreprises de moins de 50 salariés représentent la quasi-totalité du tissu productif et regroupent plus des deux tiers des emplois.

La problématique de l'emploi apparaît également parmi les priorités d'action de l'ADEC notamment au travers de dispositifs tels que « U Pattu Impiegu », visant à soutenir l'emploi en facilitant l'embauche des jeunes diplômés, des chômeurs de longue durée ou en incitant à la création de postes par le biais de primes forfaitaires. L'ADEC co-pilote en outre, avec la DIRECCTE et Pôle Emploi, la « Plateforme Territoriale de l'Emploi » dont l'objectif est notamment de mettre en synergie l'action des trois partenaires pour s'adapter de façon plus efficace aux réalités du marché du travail et à simplifier les dispositifs de soutien.

Isabel DE MOURA

La Directrice régionale
de la Direccte de Corse

Olivier LÉNA

Le Directeur régional
de l'Insee de Corse

Jean-Christophe ANGELINI

Le Président
de l'ADEC

Sommaire

Avant-propos	3
Synthèse	5
Hôtels, cafés, restaurants	8
Bâtiment	11
Commerce principalement alimentaire	14
Services de l'automobile	17
Tourisme	20
Transport routier	23
Hospitalisation privée	26
Propreté	29
Commerce de gros	32
Boulangerie, pâtisserie	35
Travaux publics	38
Transport aérien	41
Tableau de synthèse	44
Sources et méthodologie de l'étude	46
Définitions	47

Synthèse

En 2015, en Corse, 88 280 emplois du secteur marchand non agricole sont couverts par une convention collective. 12 branches professionnelles, les plus employeuses, concentrent plus de la moitié des emplois insulaires.

La fréquentation touristique de l'île induit une forte saisonnalité de l'emploi. Les branches hôtels, cafés, restaurants et tourisme sont bien sûr concernées mais les activités présentielle comme le commerce principalement alimentaire et la boulangerie-pâtisserie le sont également. Cela se traduit par un recours sur l'île deux fois supérieur aux contrats à durée déterminée et un taux de rotation de la main-d'œuvre plus important. Toutefois, les contrats courts sont moins usités dans la région qu'en province. De même, le temps partiel est moins répandu. Il est surtout fréquent dans les branches de la propreté et du commerce principalement alimentaire où il se cumule à une part élevée de CDD et de contrats courts. À l'opposé travaux publics, bâtiment, services de l'automobile, transport aérien, commerce de gros et transport routier proposent majoritairement des CDI et ont des mouvements de personnel plus limités. Ils offrent des conditions d'emploi plus favorables.

Au sein des principales branches insulaires, le salaire horaire brut moyen est inférieur à celui de la province dans le bâtiment, la propreté, le commerce de gros et les travaux publics. Pour ces deux dernières branches, cette moindre rémunération s'explique principalement par la structure différente des établissements et des emplois sur l'île. Les branches transport routier, transport aérien et hospitalisation privée, offrent, quant à elles, un salaire supérieur dans la région, y compris corrigé des effets de structure.

Hanan Touzani, Insee

Les branches professionnelles regroupent les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective conclu par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Les conventions collectives peuvent comporter un échelon territorial ou national, voire concerner uniquement des salariés d'une même catégorie socioprofessionnelle. Elles déterminent en complément du code du travail les conditions d'emploi applicables dans les entreprises (classification des emplois, contrat de travail, congés, salaires...).

En 2015, en Corse, 88 280 emplois sont couverts par une convention collective de branche dans le secteur marchand non agricole (*sources et méthodologie*). Ils sont présents au sein de 12 411 établissements employeurs qui comptent 64 500 salariés au 31 décembre 2015.

12 branches concentrent plus de la moitié des emplois insulaires. Leurs conditions d'emploi font l'objet d'une analyse détaillée. Les trois plus employeuses sont les hôtels, cafés, restaurants (17 %), le bâtiment (12 %) et le commerce principalement alimentaire (7 %) (*figure 1*).

L'emploi régional est majoritairement concentré dans de petits établissements. Ceux de moins de 11 salariés regroupent 53 % des emplois sur l'île pour 29 % en moyenne de province. En particulier, dans les hôtels, cafés, restaurants et le tourisme l'essentiel des emplois se trouve au sein de structures de petite taille (respectivement 84 % et 72 %). Toutefois certaines branches se distinguent par des établissements plus grands. Dans l'hospitalisation privée, le transport aérien et le commerce principalement alimentaire, plus de deux tiers des emplois se situent dans des établissements de plus de 50 salariés.

1 Emplois et établissements dans les 12 principales branches professionnelles en Corse en 2015

	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi régional (%)	Nombre d'établissements	Part de l'emploi dans les établissements de moins de 11 salariés (%)	Part de l'emploi dans les établissements de plus de 50 salariés
Ensemble des branches	88 284	100	12 411	52,9	17,5
Dont :					
Hôtels, cafés, restaurants	14 754	16,7	1 962	84,3	1,4
Bâtiment	10 209	11,6	1 829	60,7	2,0
Commerce principalement alimentaire	5 766	6,5	164	8,7	68,3
Services de l'automobile	3 136	3,6	509	56,3	1,8
Tourisme	2 854	3,2	270	71,8	2,2
Transport routier	2 817	3,2	297	40,6	5,3
Hospitalisation privée	2 435	2,8	34	2,1	83,5
Propreté	1 937	2,2	99	16,4	43,6
Commerce de gros	1 929	2,2	226	42,3	5,6
Boulangerie-pâtisserie	1 908	2,2	244	63,4	0,0
Travaux publics	1 735	2,0	128	21,1	18,6
Transport aérien	1 384	1,6	20	4,5	74,9

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

La saisonnalité impacte la stabilité des emplois en Corse

La Corse connaît une fréquentation touristique importante d'avril à octobre entraînant une forte variation de l'emploi. Au pic de la saison, en août, le volume d'emplois est 38 % plus élevé qu'en début d'année contre 10 % de plus en France de province. Compte tenu de leurs activités, les hôtels, cafés-restaurants et le tourisme sont les deux branches les plus saisonnières : leur volume d'emplois triple au plus fort de l'été. Ils contribuent ainsi à une moyenne régionale élevée. Pour autant, la saisonnalité influence également les autres branches régionales. Le commerce principalement alimentaire et la boulangerie-pâtisserie sont particulièrement concernés en raison de leur activité présente (définitions). Seuls le bâtiment et les travaux publics échappent à cette tendance.

Des CDD deux fois plus fréquents qu'en France de province...

L'emploi est par conséquent moins stable en Corse qu'en France de province.

D'une part, les emplois permanents, postes présents toute l'année, sont moins fréquents dans la région (49 % contre 62 %) et le taux de rotation de la main-d'œuvre (définitions) y est deux fois plus élevé (59 % contre 29 %).

D'autre part, le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) est deux fois plus fréquent sur l'île qu'en province, soit 34 % des emplois insulaires. En particulier, en Corse, les trois quarts des postes des hôtels, cafés, restaurants et du tourisme sont à durée déterminée. Parmi eux, huit sur dix sont saisonniers, c'est-à-dire débutent et terminent entre le 1^{er} avril et le 31 octobre.

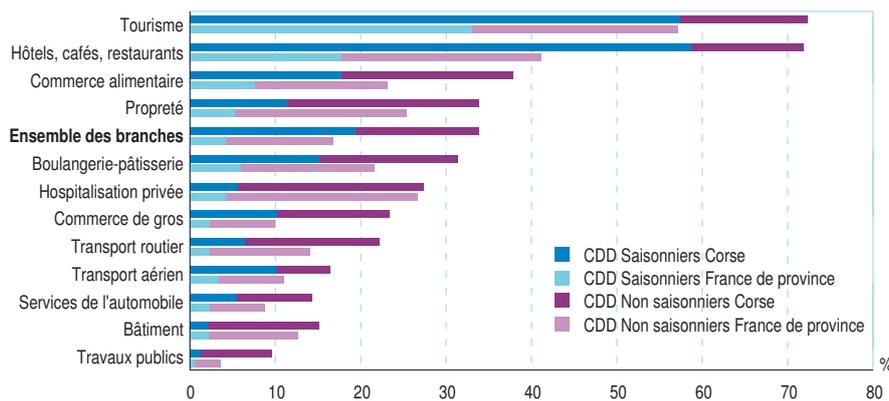
Ce recours aux CDD saisonniers est également plus fréquent dans les autres principales branches régionales. En particulier dans le commerce principalement alimentaire et la boulangerie-pâtisserie, près de la moitié des emplois en CDD sont saisonniers (figure 2).

Si le taux de CDD est important, les contrats courts sont en revanche moins utilisés sur l'île (41 % contre 57 % en France de province). Les employeurs des hôtels, cafés, restaurants recourent en particulier peu à ces contrats de trois mois ou moins (32 % des CDD).

À l'inverse, le commerce alimentaire et l'hospitalisation privée sont les branches les plus utilisatrices de contrats courts (65 % des CDD). Ils sont aussi fréquents dans la propreté (54 %).

L'emploi à durée déterminée concerne surtout les emplois les moins qualifiés. Ainsi, sur l'île, 45 % des postes d'employés et 31 % de ceux des ouvriers non qualifiés sont à durée déterminée contre seulement 9 % des emplois de cadres. Les jeunes sont également particu-

2 Part des CDD dans l'emploi selon leur caractère saisonnier ou non saisonnier



Lecture : dans la branche tourisme, en Corse, 72 % des emplois sont en CDD. Parmi eux huit sur dix sont saisonniers.
Source : Insee, DADS 2015

lièrement touchés avec 72 % des emplois en CDD : ils sont en effet souvent embauchés sur des postes moins qualifiés et plus exposés aux variations d'activité. Enfin, le CDD est plus fréquemment usité par les établissements de moins de 11 salariés : il y représente 41 % de leurs emplois contre 26 % dans les établissements de plus de 50 salariés.

... mais un recours plus faible au temps partiel

Le temps partiel est un peu moins répandu sur l'île qu'en province (23 % contre 25 %).

Les femmes sont plus souvent à temps partiel (32 %) mais il concerne aussi fréquemment les personnes de 55 ans ou plus (30 % de leurs postes). En effet, la réduction du temps de travail peut servir, notamment dans les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics, d'aménagement de fin de carrière.

Les salariés de moins de 25 ans sont aussi plus souvent employés pour un temps de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle : 26 % de leurs emplois. Dans le commerce principalement alimentaire, c'est même plus d'un jeune sur deux qui est à temps partiel. En effet, la convention collective de cette branche comprend des dispositions permettant le recrutement de jeunes en contrat étudiant.

Toutefois, c'est dans la propreté et le commerce principalement alimentaire que le temps partiel est le plus répandu (plus de 40 % des postes). Ces branches cumulent ainsi des conditions d'emploi peu favorables : part élevée des CDD, nombreux contrats courts et temps partiel fréquent.

Des branches aux conditions d'emploi plus favorables

À l'opposé, les travaux publics, le bâtiment et les services de l'automobile, branches peu saisonnières, offrent la part la plus élevée d'emplois en CDI : au moins 85 % de leurs postes

contre 66 % en moyenne en Corse. Ainsi, elles proposent des emplois stables : 60 % des postes sont présents toute l'année contre 49 % en moyenne sur l'île. Mais c'est dans le transport aérien que la part d'emplois permanents est la plus importante (77 %). Le CDI y est également très fréquent, ainsi que dans le commerce de gros et le transport routier.

Ces six branches connaissent ainsi des mouvements de personnel limités : le taux de rotation de la main-d'œuvre y est faible. Par ailleurs, elles recourent peu au temps partiel et offrent en conséquence les meilleures conditions en termes de contrat de travail.

Un salaire régional souvent plus faible qu'en province

Les salaires des branches professionnelles sont déterminés à partir des grilles de rémunération des conventions collectives. À chaque niveau de classification correspond un montant minimum de salaire brut, lequel n'est jamais inférieur au SMIC en vigueur.

En 2015, le salaire horaire brut moyen dans l'ensemble des branches insulaires est de 15,2 euros contre 17,1 euros en France de province, soit 11 % de moins. L'écart de salaire s'explique en partie par la faible présence sur l'île de branches particulièrement rémunératrices, comme celles de l'industrie ou de la finance. Il est également lié à la moindre proportion de grands établissements. Ceux-ci offrent en général de meilleurs salaires, notamment en raison d'une plus forte présence de cadres et de professions intermédiaires.

Au sein des 12 principales branches insulaires, l'écart de salaire est plus mesuré, avec un maximum de 9 % de moins dans le bâtiment et de 8 % dans le commerce de gros. Cet écart s'explique principalement par un effet de structure (sources et méthodologie) : les compositions sociodémographiques, des types de contrat et des tailles des établissements sont différentes entre la région et l'ensemble de la

province. Cependant, même à structure d'emploi identique, le bâtiment et la propreté rémunèrent plus faiblement sur l'île.

L'écart de salaire avec la province est nul pour les hôtels, cafés, restaurants, les services de l'automobile et la boulangerie-pâtisserie.

Au contraire, dans le transport routier, le transport aérien et l'hospitalisation privée, les salaires moyens sont supérieurs dans la région, y compris à structure égale.

Les disparités salariales entre branches reflètent le profil de leurs emplois

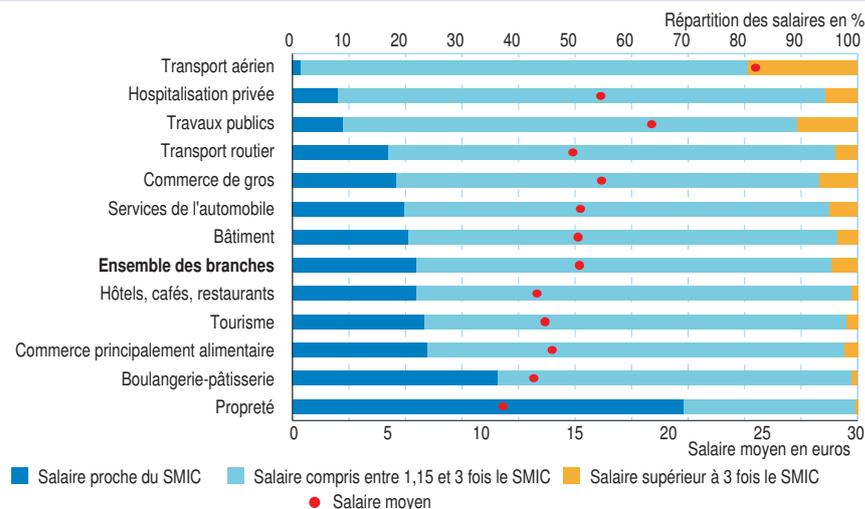
Le transport aérien et les travaux publics offrent les salaires moyens les plus élevés, soit 24,6 euros et 19,1 euros (figure 3). Ces branches comportent de nombreux métiers requérant des qualifications. Les travaux publics emploient majoritairement des ouvriers qualifiés. Le transport aérien détient la part de cadres la plus élevée des 12 principales branches régionales (15 % contre 9 % en moyenne insulaire). Par ailleurs, elles rémunèrent chaque catégorie socioprofessionnelle au-dessus de la moyenne régionale y compris les 10 % des postes les moins payés. Mais l'écart de salaire est particulièrement conséquent pour les cadres. Ainsi, la dispersion des salaires (définitions) est importante dans ces branches : le salaire au-delà duquel les 10 % des postes sont les mieux rémunérés est 2,6 à 3 fois supérieur à celui en dessous duquel sont rémunérés les 10 % des postes les moins bien payés.

Le commerce de gros et l'hospitalisation privée offrent également des salaires plus élevés que la moyenne régionale. Les cadres y sont également mieux rémunérés. Or, ils sont plus présents dans le commerce de gros qu'en moyenne régionale. Et cette branche rémunère mieux les employés qui représentent le tiers des emplois. L'hospitalisation privée se distingue quant à elle par la part la plus élevée de professions intermédiaires (30 %), la plupart des métiers de soin appartenant à cette catégorie.

À l'opposé, la propreté est la branche la moins rémunératrice des 12 branches. Composée essentiellement d'ouvriers non qualifiés, elle offre majoritairement des salaires autour du SMIC et rémunère chaque catégorie socioprofessionnelle bien en dessous de la moyenne régionale.

Les hôtels, cafés, restaurants, le tourisme, la boulangerie-pâtisserie et le commerce principalement alimentaire ont également un salaire inférieur à la moyenne insulaire. De plus, dans ces branches, les rémunérations sont peu dispersées : la part des salaires proches du SMIC est en effet importante tandis que celle des salaires supérieurs à 3 fois le SMIC est faible.

3 Répartition des salaires des principales branches professionnelles selon le SMIC en 2015 en Corse



Source : Insee, DADS 2015

Un salaire moyen féminin plus faible en lien avec la structure des emplois

En Corse, les femmes occupent 45 % des emplois des branches professionnelles. Elles sont rémunérées en moyenne 11 % de moins que les hommes. Cet écart salarial femmes-hommes est cependant moins important qu'en province où il atteint 20 %. L'inégalité salariale femmes-hommes existe dans la majorité des principales branches professionnelles (figure 4). Elle est particulièrement marquée dans le transport aérien (19 %) et dans l'hospitalisation privée (21 %). Or, dans cette branche, les femmes sont surreprésentées (huit emplois sur dix) les métiers du soin étant traditionnellement féminisés. Les femmes sont également majoritaires dans des secteurs peu rémunérateurs comme la propreté, le tourisme ou le commerce alimentaire.

Au contraire, les branches du bâtiment et des travaux publics, lesquelles emploient majoritairement des ouvriers, sont celles où la part des femmes est la plus faible (8 %). De plus, comme dans le transport routier, les femmes y sont mieux payées que les

hommes, car elles occupent plutôt des emplois administratifs, plus rémunérateurs.

Ainsi, au sein de chaque branche, le désavantage salarial des femmes s'explique surtout par la dissemblance des métiers occupés par les deux genres et donc d'une différence de structure catégorielle. En effet, les femmes sont majoritaires dans les métiers administratifs ou plus généralement de services. Elles sont donc plus souvent employées (soit 70 % de leurs postes contre 30 % de ceux des hommes) et moins représentées dans les fonctions de cadres que les hommes (7 % contre 10 %). De plus, l'écart salarial qui existe au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle se creuse à mesure que la qualification augmente. Il est particulièrement plus important parmi les cadres (soit 15 %) ainsi que dans les grands établissements (22 %) où cette catégorie est plus représentée.

Enfin, les femmes travaillent plus fréquemment en CDD (37 % contre 32 %) et sont deux fois plus souvent à temps partiel que les hommes (32 % contre 15 %). Elles cumulent ainsi des conditions défavorables d'emploi et occupent des postes moins rémunérés que ceux des hommes. ■

4 Part des femmes et écart salarial femmes-hommes au sein des principales branches professionnelles en Corse en 2015

Branches	Part des femmes (%)	Écart salarial femmes-hommes (%)
Hospitalisation privée	82,5	-20,8
Transport aérien	39,7	-18,9
Boulangerie-pâtisserie	52,7	-12,9
Ensemble des branches	45,2	-10,8
Propreté	72,3	-10,7
Commerce principalement alimentaire	60,4	-9,6
Services de l'automobile	26,9	-8,8
Commerce de gros	27,5	-6,6
Hôtels, cafés, restaurants	44,4	-6,6
Tourisme	54,6	-4,7
Travaux publics	8,3	2,6
Transport routier	15,8	4,0
Bâtiment	7,7	6,1

Source : Insee, DADS 2015.

Hôtels, cafés, restaurants

La branche hôtels, cafés, restaurants comprend les conventions nationales et locales des hôtels, cafés, restaurants (HCR), la convention nationale des hôtels et restaurants de chaînes, celle pour le personnel des restaurants publics et celle des casinos.

En 2015, en Corse, les hôtels, cafés et restaurants comptent 1 962 établissements, la plupart sont de petite taille. Avec 14 750 emplois durant l'année, il s'agit de la branche la plus employeuse de l'île. Les activités de l'hôtellerie et de la restauration regroupent huit emplois sur dix et occupent une place prépondérante au sein des activités touristiques. La branche est ainsi fortement marquée par la saisonnalité, avec un nombre d'emplois multiplié par 3,6 au cœur de l'été. La plupart des postes sont en contrat à durée déterminée, saisonniers en grande majorité. Les employés sont surreprésentés et la main-d'œuvre est plus jeune que dans l'ensemble des branches insulaires. La branche se caractérise également par des CDD d'une durée plus longue qu'en moyenne et un moindre recours au temps partiel. Les salaires y sont plus faibles qu'au niveau régional et les inégalités salariales y sont moins marquées. Les rémunérations sont toutefois proches de celles de la branche en province. Les femmes qui travaillent dans les hôtels, cafés et restaurants de l'île sont moins bien payées que leurs homologues masculins : avec 12,5 euros bruts de l'heure en moyenne, elles perçoivent 0,9 euro de moins

Valérie Torre, Insee

La branche hôtels, cafés, restaurants regroupe des activités liées à l'hôtellerie et à la restauration traditionnelle (hors restauration rapide et collective). Elle comprend également les débits de boissons, cafés-tabacs et traiteurs organisateurs de réception. En Corse, au 31 décembre 2015, elle emploie 4 190 salariés, soit 6 % des salariés de l'ensemble des branches insulaires. Ce sont ainsi 1 962 établissements qui appliquent l'une des conventions collectives de cette branche, soit 16 % des établissements de la région couverts par une convention collective.

Elle se caractérise par la prédominance des établissements de petite taille : 90 % ont moins de 6 salariés et concentrent 71 % des emplois. Parmi ces établissements, 25 % sont sans salarié au 31 décembre. Cette atonie n'est pas sans lien avec le statut juridique. Un tiers de ces structures sont des entreprises individuelles. En province, les petits établissements sont également nombreux. Ils n'offrent cependant que 41 % des postes et les établissements sans salarié sont trois fois moins fréquents qu'en Corse (figures 1 et 2). La branche hôtels, cafés, restaurants est la plus pourvoyeuse d'emplois des 12 principales branches de l'économie insulaire. Durant l'année 2015, elle offre 14 750 postes, soit 17 % de l'emploi salarié de l'ensemble des branches insulaires. Toutefois, cela équivaut à 6 730 emplois en équivalent temps plein.

Des conditions d'emploi marquées par la saisonnalité

Les activités de l'hôtellerie et de la restauration regroupent à elles seules huit emplois sur dix. Elles ont en commun d'occuper une place prépondérante au sein des activités touristiques et sont fortement impactées par la saisonnalité. Selon les données de Pôle emploi, ces activités réunissent les métiers qui rassemblent le plus grand nombre de projets de recrutements saisonniers. C'est le cas notamment des serveurs et des employés de l'hôtellerie et de la restauration, des cuisiniers et commis de cuisine. Ainsi, entre le mois d'avril, qui marque le démarrage de la saison, et le mois d'août, le volume d'emploi des hôtels, cafés, restaurants s'amplifie régulièrement. Il est multiplié par 3,6 au plus fort de la saison. Il baisse ensuite de façon symétrique jusqu'en novembre (figure 4).

Ainsi, cette branche, tout comme celle du tourisme, concentre le plus de contrats saisonniers (*définitions*). Ils représentent 60 % des emplois, soit trois fois plus qu'en moyenne régionale.

Le type de contrat est, lui aussi, particulièrement impacté par la saisonnalité. En effet, 72 % des postes sont des contrats à durée déterminée (CDD) contre 34 % en moyenne sur l'île. Cette part est aussi beaucoup plus élevée que dans la branche en province (41 %). La majeure partie de

ces CDD sont d'ailleurs des contrats saisonniers (82 % contre 57 % en moyenne régionale). Ces contrats sont plus souvent utilisés par les établissements de moins de 6 salariés dans lesquels ils représentent près de huit postes sur dix.

Globalement, le poids des emplois permanents (*définitions*) est donc particulièrement faible : 17 % des postes contre 49 % en moyenne régionale (32 % en province). Par conséquent, les mouvements de main-d'œuvre sont très importants. Le taux de rotation s'établit à 310 % alors qu'il n'est que de 60 % dans l'ensemble des branches en Corse et de 96 % dans la branche en province.

Une main-d'œuvre jeune et une faible qualification des emplois

L'emploi saisonnier souvent synonyme de « job d'été » explique la jeunesse de la branche : 57 % des postes sont occupés par une personne de moins de 35 ans, soit 16 points de plus que la moyenne régionale. Avec la branche tourisme, elle forme la plus jeune des 12 principales branches insulaires. *A contrario*, il s'agit de la branche où les seniors sont le plus faiblement représentés (8 %).

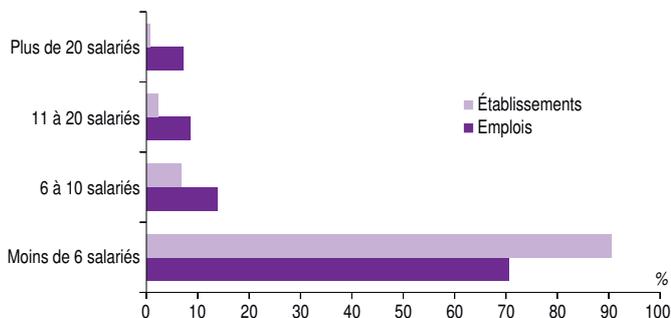
La répartition par catégorie socioprofessionnelle est très concentrée. En effet, les trois quarts des emplois sont des postes

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Hôtels, cafés, restaurants	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	1 962	15,8
Salariés présents au 31 décembre	4 185	6,5
Emploi total en 2015	14 754	16,7

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

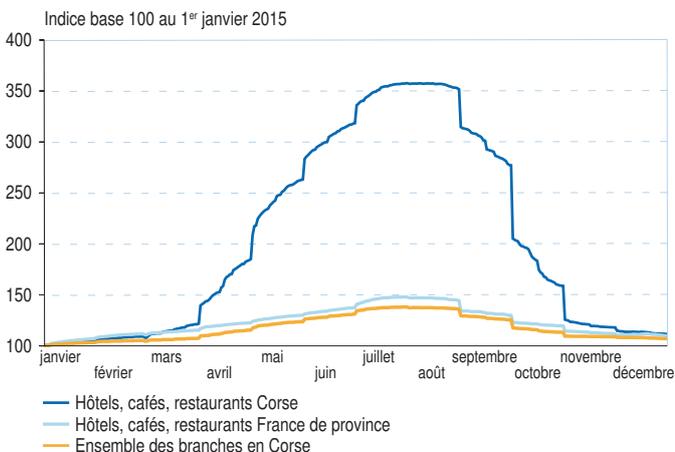
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 90 % d'établissements de moins de 6 salariés concentrent sept emplois sur dix dans la branche hôtels, cafés, restaurants.

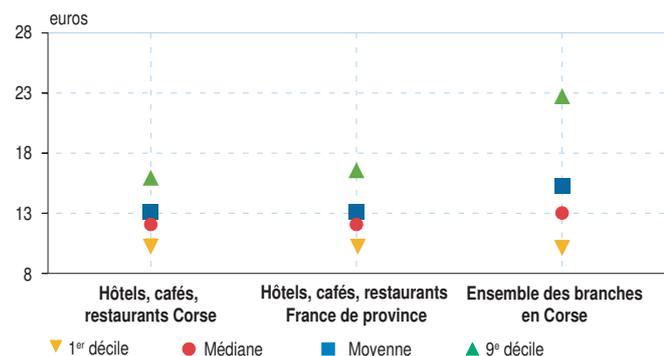
Source : Insee, DADS 2015

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



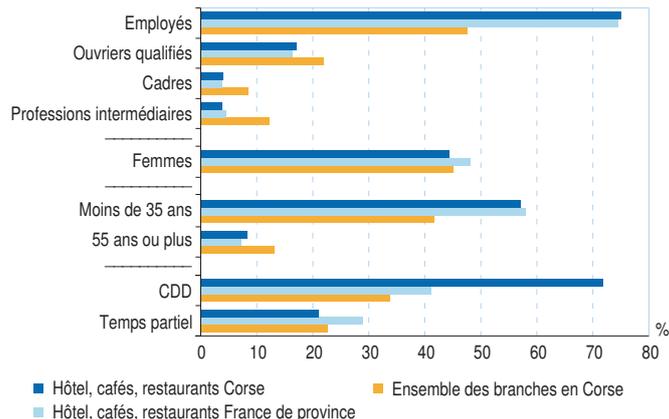
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

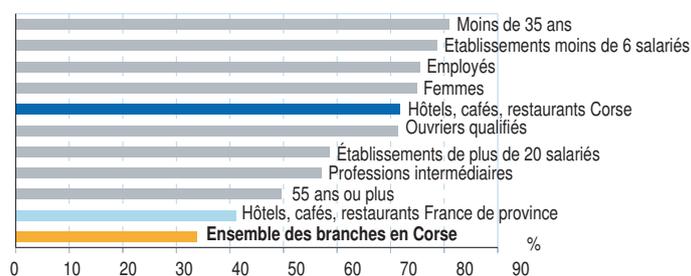
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les employés représentent les trois quarts des emplois de la branche hôtels, cafés, restaurants.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Hôtels, cafés, restaurants			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	13,0	0,0	0,0	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	12,2	0,0	-0,1	13,0
Ouvriers non qualifiés	11,7	0,1	-0,2	12,2
Ouvriers qualifiés	13,2	0,1	0,0	14,5
Professions intermédiaires	16,9	0,7	0,7	18,7
Cadres	22,7	-1,7	-0,5	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	12,1	0,2	0,2	12,1
25 à 34 ans	12,7	-0,1	-0,1	13,9
35 à 44 ans	13,3	-0,4	-0,2	15,6
45 à 54 ans	13,7	-0,2	-0,1	16,6
55 ans ou plus	14,6	0,2	0,0	18,4
Type de contrat				
CDD	12,7	0,1	0,0	12,9
CDI	13,8	0,5	-0,2	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	13,1	-0,1	0,0	15,4
Temps partiel	12,7	0,2	-0,1	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	12,8	0,3	0,0	13,7
6 à 10 salariés	12,8	0,0	-0,2	15,1
11 à 20 salariés	13,7	0,5	0,1	16,0
Plus de 20 salariés	14,6	0,4	0,2	16,7

Lecture : en Corse, dans la branche hôtels, cafés, restaurants, les employeurs offrent un salaire équivalent à celui de province. Corrigé des effets de structure, le salaire moyen entre la Corse et la province reste identique.

Source : Insee, DADS 2015

d'employés contre moins de la moitié en moyenne régionale. Ils sont majoritairement recrutés comme serveurs ou commis de la restauration, employés polyvalents de l'hôtellerie ou de la restauration. En 2015, sept emplois sur dix relèvent de ces métiers. Les ouvriers sont en revanche peu nombreux. Toutefois, parmi eux 99 % sont qualifiés, soit 29 points de plus qu'en moyenne régionale. Ils sont principalement cuisiniers et commis de cuisine. La branche se distingue par ailleurs par une moindre présence des professions intermédiaires et cadres.

Dans la branche, le taux de féminisation est proche de la moyenne régionale (44 %) (figure 3). Les femmes sont employées pour 87 % d'entre elles, soit 21 points de plus que les hommes. Elles sont majoritaires parmi les métiers d'employés d'étages, employés polyvalents de l'hôtellerie et employés de réception. En outre, avec un taux de 3 %, elles sont deux fois moins présentes dans les postes d'encadrement que les hommes.

Des CDD plus longs qu'en moyenne et un faible recours au temps partiel

Si la plupart des emplois sont des CDD, leur durée est relativement longue. En effet, 61 % des postes en CDD, ayant débuté et fini dans l'année, durent de 3 à 7 mois contre 47 % pour l'ensemble des branches insulaires. Les métiers d'employés de l'hôtellerie bénéficient le plus de ces contrats. Les contrats courts (*définitions*) sont ainsi peu usités : ils concernent 32 % des postes en CDD, soit un taux inférieur de 6 points à la moyenne régionale. Il s'agit le plus souvent de contrats à destination des serveurs et employés polyvalents de la restauration (y compris aides de cuisine).

Les CDD concernent plus fréquemment les postes les moins qualifiés. C'est le cas des employés (76 % contre 45 % dans l'ensemble des branches en Corse) mais également des ouvriers (71 % contre 29 % en région). Le caractère saisonnier de ces CDD tire également la moyenne d'âge vers le bas : huit salariés de moins de 35 ans sur dix travaillent en CDD contre 51 % en moyenne régionale. De plus, les femmes occupent plus souvent un CDD que les hommes (75 % contre 69 %). Comparativement à la structure régionale, elles sont d'ailleurs surreprésentées parmi les CDD de la branche (figure 5).

Dans les hôtels, cafés, restaurants de l'île, le temps partiel est un peu moins fréquent qu'en moyenne régionale (21 % des postes

contre 23 %). Il est également moins usité qu'en province (29 %). Cependant, plus de la moitié des postes à temps partiel sont des contrats saisonniers contre 20 % en moyenne régionale. Les cadres et les employés sont les catégories les plus concernées (respectivement 33 % et 22 %). C'est également le cas des salariés de 55 ans ou plus (32 %). De même, les femmes sont un peu plus souvent à temps partiel que les hommes (23 % contre 20 %) dans la branche en Corse.

Des rémunérations plus faibles qu'en moyenne régionale

La branche hôtels, cafés, restaurants figure parmi trois principales branches les moins rémunératrices. En 2015, elle offre un salaire horaire brut moyen de 13 euros, soit 2,2 euros de moins que la moyenne des branches insulaires. Cela est notamment lié à la saisonnalité et à la faible qualification des emplois : les saisonniers sont en moyenne moins rémunérés que les salariés employés toute l'année (12,7 euros contre 13,4 euros). Or, les saisonniers sont nombreux et aux trois quarts employés. Ils travaillent principalement comme serveurs et commis de restaurant, employés polyvalents de l'hôtellerie et de la restauration. Cette faiblesse des salaires doit cependant être relativisée. Certains salariés bénéficient en effet d'un complément de rémunération dû aux pourboires.

Les postes de la branche sont moins rémunérés qu'au niveau régional quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. L'écart salarial est cependant davantage marqué pour les emplois les plus qualifiés. En particulier, les cadres ont un salaire de 20 % inférieure à la moyenne. En revanche, celui des employés est de 6 % plus faible.

Les écarts salariaux les plus importants concernent également les salariés les plus âgés. Ainsi, les 55 ans ou plus touchent 21 % de moins qu'en moyenne régionale. Le salaire moyen est aussi tiré vers le bas par la part des petits établissements qui rémunèrent moins que les plus grands. Cependant, toutes les catégories d'établissements des hôtels, cafés, restaurants rétribuent moins que la moyenne insulaire.

Dans les hôtels, cafés, restaurants, les postes rémunérés autour du SMIC ont une part équivalente à la moyenne régionale, soit 22 %. En revanche, en rapport avec le faible taux d'encadrement, les salaires supérieurs à 3 fois le SMIC sont à peine 1 %, soit 4 points de moins qu'en région. Les disparités salariales sont d'ailleurs moins

importantes dans la branche. En effet, les 10 % de salariés les mieux rémunérés perçoivent un salaire 1,5 fois supérieur à celui des 10 % de salariés les moins rémunérés. Ce rapport est de 2,2 en moyenne sur l'île (figure 6).

Un salaire horaire équivalent à la branche en province

En Corse, les employeurs de la branche offrent un salaire équivalent à celui de province (figure 7). Quelles que soient les caractéristiques des salariés et des établissements, les salaires sont proches. Seules les professions intermédiaires sont un peu mieux rémunérées (+ 4 %) en Corse au détriment des cadres. Ces derniers perçoivent 7 % de moins. Cet écart s'amointrit à structure identique.

Malgré le poids plus important des petits établissements et la part élevée des CDD sur l'île, le salaire corrigé des effets de structure (*méthodologie*) reste identique en Corse et en province.

Les femmes moins payées que les hommes

En 2015, avec un salaire horaire brut moyen de 12,5 euros, les femmes travaillant dans la branche hôtels, cafés, restaurants sont moins rémunérées que leurs homologues masculins qui perçoivent un salaire de 13,4 euros. C'est 7 % de moins.

Cet écart de salaire s'explique en partie par des différences de structures. Les femmes occupent surtout des postes d'employés aux faibles rémunérations. Si parmi les employés et les ouvriers, les disparités de salaires par sexe sont réduites, elles se creusent avec la montée en qualification et les postes les plus qualifiés sont peu féminisés. L'écart salarial atteint 1,6 euro de moins pour les professions intermédiaires et 3,6 euros de moins parmi les cadres.

La différence de rémunération est également notable selon la taille de l'établissement. Dans les établissements de plus de 20 salariés notamment, le salaire des femmes représente 2,1 euros de moins que celui des hommes.

En lien avec l'ancienneté, le salaire horaire progresse avec l'âge du salarié. Cependant, cette augmentation profite davantage aux hommes. Dans la branche, les femmes de 55 ans ou plus perçoivent un salaire de 1,4 euro supérieur à celui des femmes de moins de 25 ans. Cet écart s'amplifie pour les hommes où il atteint 3,2 euros. ■

Bâtiment

Le bâtiment comprend les conventions catégorielles nationales du bâtiment (ouvriers des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, ouvriers des entreprises occupant plus de 10 salariés, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et locales du bâtiment.

En 2015, en Corse, le bâtiment compte 1 829 établissements employeurs, essentiellement de petite taille : 89 % ont moins de 11 salariés. Ces petits établissements concentrent plus de la moitié de l'emploi. La branche offre 10 210 postes durant l'année, soit 12 % des emplois insulaires, ce qui en fait la deuxième branche la plus employeuse de la région. L'emploi est surtout ouvrier et se caractérise par une surreprésentation d'ouvriers non qualifiés au regard de la France de province. La plupart des postes sont occupés par des hommes, les femmes exerçant principalement des emplois administratifs. Peu marqué par la saisonnalité, le bâtiment offre des emplois stables et des conditions d'emploi plutôt favorables : le CDD et le temps partiel y sont moins fréquents que dans l'ensemble des branches insulaires. Cependant, les contrats courts, de 3 mois ou moins, sont plus souvent utilisés qu'en région. Le salaire horaire brut du bâtiment se situe dans la moyenne régionale. Il est toutefois inférieur à celui de la branche en province. Les caractéristiques insulaires de la branche, notamment l'absence de très grands établissements et la faible présence de postes d'encadrement, impactent en effet le niveau de salaire.

Hanan Touzani, Insee

Le bâtiment regroupe les activités de gros œuvre et de second œuvre de la construction. Au 31 décembre 2015, il emploie 8 900 salariés, soit 14 % des salariés de l'ensemble des branches professionnelles en Corse (*figures 1 et 2*).

Il s'agit d'une branche plutôt fragmentée en raison de la prépondérance de petits établissements. En effet, parmi ses 1 829 établissements employeurs, 89 % ont moins de 11 salariés. Ces petits établissements concentrent 61 % des postes. Les grands établissements, de plus de 50 salariés, regroupent à peine 2 % des emplois, soit sept fois moins qu'en province.

Les conventions collectives du bâtiment peuvent être catégorielles, en lien avec la taille de l'établissement, ou bien encore territoriales. En Corse, 18 conventions collectives sont représentées dans la branche. Néanmoins, cinq d'entre elles concentrent 98 % des postes.

En 2015, le bâtiment offre 10 210 postes salariés, soit 12 % de l'ensemble des emplois des branches insulaires, ce qui en fait la deuxième branche la plus employeuse en Corse.

Un emploi ouvrier et fortement masculinisé

Le bâtiment emploie des ouvriers du gros œuvre et du second œuvre, des maçons,

des peintres et autres ouvriers qualifiés, des conducteurs d'engins de chantier, des techniciens, ingénieurs ou chefs de chantier. Il emploie également des secrétaires, des comptables et autres personnels administratifs.

La branche se distingue donc par une forte proportion d'ouvriers. Ces derniers y occupent huit postes sur dix contre trois postes sur dix pour l'ensemble des branches insulaires (*figure 3*). Ils sont également plus représentés qu'en province. Dans la région, parmi les ouvriers, les qualifiés sont beaucoup moins présents qu'en province : 62 %, soit 17 points de moins. Le bâtiment corse se caractérise ainsi par une surreprésentation des ouvriers non qualifiés (38 % contre 20 % en province).

Les postes d'employés sont sous-représentés comparé à la moyenne régionale : 7 % des postes contre 48 %. Leur part est également inférieure à la moyenne de la branche en province. Il en est de même des postes d'encadrement moins fréquents que dans l'ensemble des branches de la région et du bâtiment en province.

Le bâtiment est une branche très peu féminisée, avec 8 % des postes occupés par des femmes (45 % en moyenne régionale). En outre, les femmes exercent des métiers différents de leurs homologues masculins. Surreprésentées au sein des postes d'employés, elles travaillent principalement sur

des emplois administratifs : secrétaires, comptables, cadres des services administratifs...

Les personnes âgées entre 25 et 44 ans occupent la majorité des postes du bâtiment, davantage qu'au niveau régional (54 % contre 50 %). La branche emploie moins fréquemment des jeunes que l'ensemble des branches insulaires mais autant de personnes de 55 ans ou plus, soit une part de 13 %. Cette part de seniors est néanmoins plus élevée qu'en province, soit 2 points de plus.

Des emplois stables dans une activité peu saisonnière

Contrairement à l'ensemble de l'économie corse, le bâtiment n'est pas marqué par la saisonnalité. Son volume d'emplois, relativement stable au cours de l'année, baisse légèrement en août en raison de la fermeture des établissements pour congés (*figure 4*). Aussi, la part des emplois saisonniers est faible, comparée à la moyenne régionale (3 % contre 20 %). Elle se situe dans la moyenne de la branche en province.

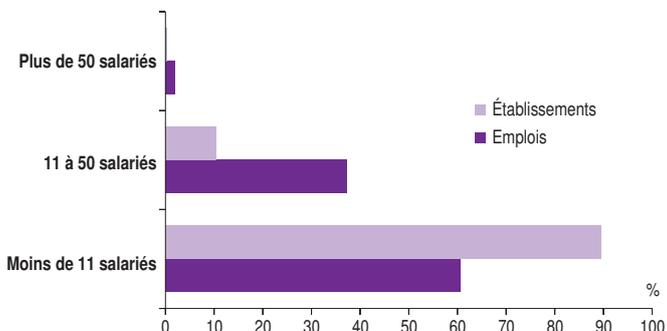
Le bâtiment offre davantage de stabilité dans l'emploi que l'ensemble des branches insulaires. En particulier, les emplois permanents y sont plus fréquents (60 % contre 49 % en région). Leur part reste toutefois inférieure de 6 points à ce qui est observé

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Bâtiment	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	1 829	14,7
Salariés présents au 31 décembre	8 902	13,8
Emploi total en 2015	10 209	11,6

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

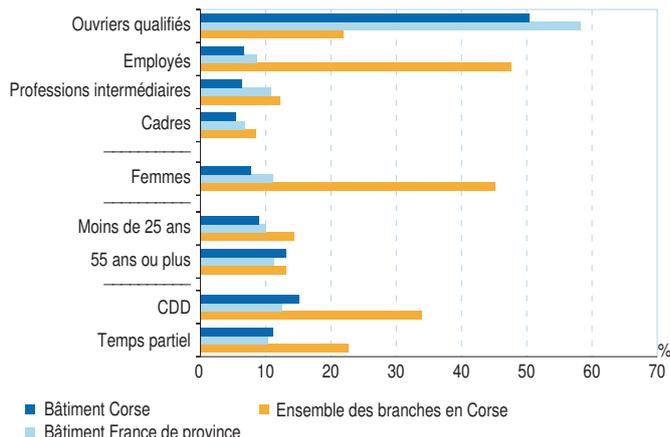
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, 89 % des établissements ont moins de 11 salariés et concentrent 61 % des emplois de la branche.

Source : Insee, DADS 2015

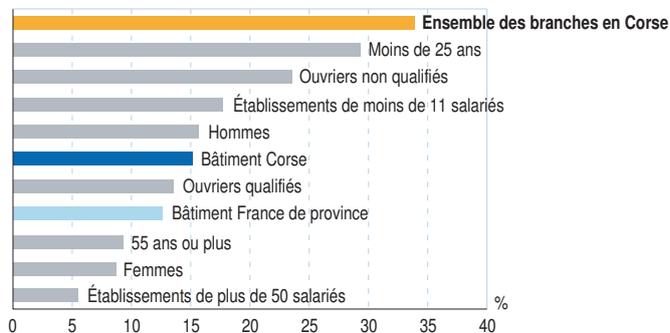
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : les employés représentent 83 % des emplois du commerce principalement alimentaire en Corse.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

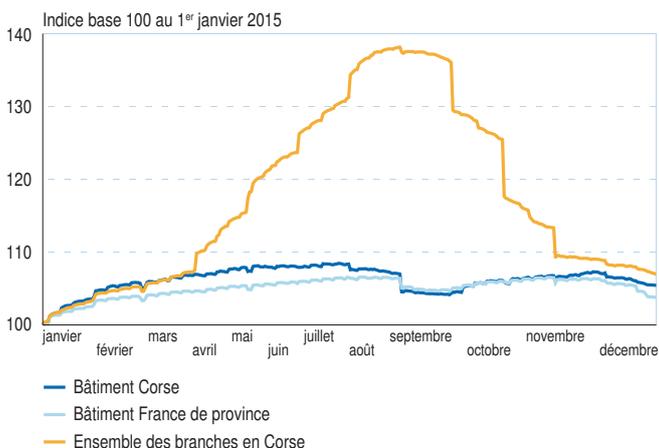
7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Bâtiment			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	15,2	-1,5	-1,0	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	15,2	-0,6	-0,4	13,0
Ouvriers non qualifiés	12,4	-0,8	-0,9	12,2
Ouvriers qualifiés	15,0	-0,2	-0,2	14,5
Professions intermédiaires	19,7	-0,7	-0,3	18,7
Cadres	27,0	-4,3	-2,1	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	12,0	-0,5	-0,4	12,1
25 à 34 ans	14,1	-1,2	-0,4	13,9
35 à 44 ans	15,4	-1,7	-0,5	15,6
45 à 54 ans	16,1	-2,1	-0,7	16,6
55 ans ou plus	17,5	-2,3	-0,8	18,4
Type de contrat				
CDD	12,5	-0,4	-0,3	12,9
CDI	15,6	-1,5	-0,6	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	15,0	-1,5	-0,6	15,4
Temps partiel	16,1	-1,0	-0,4	14,5
Taille de l'établissement				
moins de 6 salariés	14,0	-0,6	-0,7	13,7
6 à 10 salariés	15,0	-0,8	-0,8	15,1
11 à 20 salariés	16,0	-0,9	-0,3	16,0
21 à 50 salariés	16,7	-1,3	-0,2	16,2
Plus de 50 salariés	17,4	-2,6	-0,7	17,2

Lecture : en 2015, dans le bâtiment, les cadres sont rémunérés 27 euros en moyenne en Corse, soit 4,3 euros de moins qu'en France de province. À structure identique, l'écart salarial est de 2,2 euros.

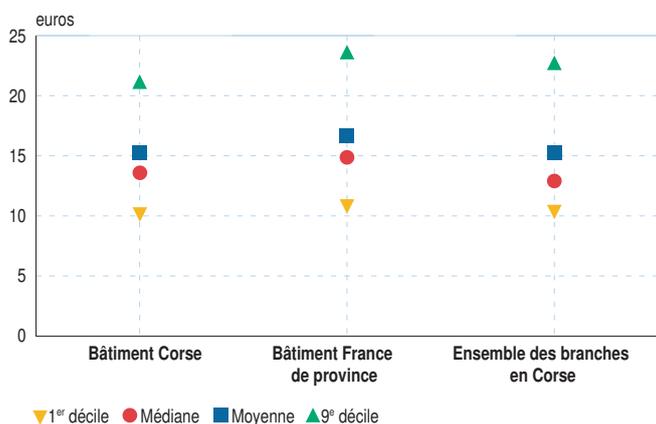
Source : Insee, DADS 2015

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

en province dans la branche. De même, le taux de rotation de l'emploi (30 %) est deux fois plus faible qu'en moyenne régionale. Le CDI est effectivement le principal type de contrat proposé par les employeurs de la branche : 85 % des postes. Cependant, les CDI du bâtiment comptabilisent également des « contrats de chantier » dont la durée est liée à celle des travaux.

Ainsi, parmi les principales branches régionales, c'est celle qui recourt le moins aux CDD après les travaux publics. En revanche, le bâtiment utilise d'autres types de contrat pour répondre à ses besoins de flexibilité : intérimaires et salariés détachés, emplois non pris en compte dans cette étude. Or, ces derniers ont vu leur nombre doubler depuis 2010 avec 1 900 emplois en 2015 dans l'ensemble du BTP insulaire. De plus, parmi les CDD, la proportion de contrats courts (3 mois ou moins) est plus élevée que dans l'ensemble des branches en Corse, soit 51 % contre 41 %.

Ces emplois en CDD sont plus fréquents dans les petits établissements (moins de 11 salariés), davantage en demande de flexibilité pour réaliser leurs chantiers (*figure 5*). Ils sont plus courants également parmi les postes d'ouvriers non qualifiés (24 %). Par conséquent, les hommes sont plus souvent en CDD que les femmes (16 % contre 9 %). Il en est de même des jeunes de moins de 25 ans qui sont deux fois plus fréquemment en CDD qu'en moyenne dans la branche.

Un temps partiel peu fréquent qui concerne surtout les femmes

Les emplois à temps partiel sont peu fréquents dans le bâtiment. Avec 11 % des postes, leur part est deux fois moins importante que la moyenne des branches en Corse. Elle est équivalente à celle de la branche en province. Cela tient à la faible proportion de femmes, davantage concernées par ce type de poste. Dans le bâtiment en effet, 35 % des emplois féminins sont à temps partiel contre 9 % des postes masculins.

Aussi, les employés, en grande majorité des femmes, sont plus souvent à temps partiel que les autres catégories socioprofessionnelles de la branche, soit le tiers d'entre eux. Ce type de poste est également plus courant chez les cadres (24 %).

La part de postes à temps partiel augmente avec l'âge. Elle passe de 7 % pour les emplois occupés par les moins de 25 ans à 17 % pour ceux dont le salarié a 55 ans ou plus. Dans le bâtiment comme dans les

travaux publics, l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés prévoit des dispositions pour la pénibilité, telles que l'aménagement d'horaires sous forme de temps partiel ou la retraite progressive.

Des salaires dans la moyenne régionale

En 2015, le salaire horaire brut moyen dans le bâtiment en Corse est de 15,2 euros. Il se situe dans la moyenne de l'ensemble des branches de la région.

Avec respectivement 15 et 12,4 euros, les salaires des ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés sont proches de la moyenne régionale. En revanche, l'écart salarial se creuse pour les autres catégories socio-professionnelles. Les employés touchent 17 % de plus qu'en moyenne régionale. De même, les professions intermédiaires sont payées 6 % de plus. Au contraire, les postes de cadres perçoivent 4 % de moins dans le bâtiment, soit un salaire horaire brut moyen de 27 euros.

Le salaire augmente avec l'âge. Ainsi, un poste occupé par un salarié de 55 ans ou plus est rémunéré 46 % de plus que celui d'un salarié de moins de 25 ans (17,5 euros contre 12 euros).

De la même façon, plus l'établissement est grand plus le salaire croît. Un établissement de plus de 50 salariés rémunère, en moyenne, 25 % de plus par heure qu'un établissement de moins de 6 salariés. La proportion d'ouvriers qualifiés est en effet plus forte lorsque la taille de l'effectif salarié est élevée : elle passe de 50 % pour les établissements de moins de 6 salariés à 64 % pour ceux employant plus de 50 salariés.

Les emplois en CDD sont moins bien rémunérés que les postes en CDI (12,5 euros contre 15,6 euros). En effet, il s'agit surtout de postes d'ouvriers non qualifiés occupés par de jeunes salariés. En revanche, un poste à temps partiel est payé davantage que celui à temps complet (16,1 euros contre 15 euros) car il est plus fréquemment occupé par un employé ou un cadre.

Dans le bâtiment, les disparités de salaires se situent dans la moyenne de l'ensemble des branches régionales. Le niveau de salaire au-dessus duquel 10 % des postes sont les mieux rémunérés, est 2,1 fois plus élevé que celui en dessous duquel 10 % des postes sont les moins rémunérés (*figure 6*).

Les postes payés autour du SMIC représentent 21 % des emplois de la branche, soit une part proche de la moyenne régionale. Ils sont cependant deux fois plus fré-

quents que dans le bâtiment en province. La part des postes rétribués plus de trois fois le SMIC est de 4 %, c'est 1 point de moins qu'en moyenne régionale et 2 points de moins que la branche en province.

Le bâtiment en Corse rémunère moins qu'en province

En Corse, le bâtiment offre un salaire horaire moyen plus faible qu'en province, soit 9 % de moins.

Les principales raisons sont l'absence de très grands établissements (plus de 100 salariés) et des structures catégorielles différentes sur l'île. En effet, plus la taille de l'établissement augmente plus l'écart salarial croît. Par ailleurs, non seulement les postes de cadres sont moins fréquents en Corse, mais encore, ils perçoivent 14 % de moins qu'en province (*figure 7*).

L'écart avec la province se creuse d'autant plus que l'âge augmente. Il est de 12 % en défaveur de la Corse pour les postes occupés par des personnes de 55 ans ou plus alors qu'il n'est que de 4 % pour ceux occupés par les moins de 25 ans. Mais quelles que soient les catégories de salariés et leurs conditions d'emplois, les postes du bâtiment sont moins rémunérés en région.

À structure d'emploi identique province-corse, l'écart entre les salaires diminue mais persiste (- 6 %). En particulier, il est réduit de moitié pour les postes de cadres et même davantage pour ceux occupés par des seniors. Pour les emplois en CDI et ceux à temps complet, il passe de 9 % à 4 %.

D'autres caractéristiques, ici non observées, peuvent toutefois expliquer la persistance d'écarts salariaux (*méthodologie*). ■

Commerce principalement alimentaire

Le commerce principalement alimentaire comprend la convention nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (entrepôts d'alimentation).

En 2015, en Corse, le commerce principalement alimentaire compte 164 établissements. Du fait de la présence des hypermarchés et des supermarchés, ils sont plus grands qu'en moyenne régionale. Ceux de plus de 50 salariés concentrent sept emplois sur dix. Durant l'année, la branche offre 5 770 emplois. Elle se caractérise par la plus forte part de postes d'employés des principales branches insulaires (85 % des emplois), une féminisation importante et des emplois de jeunes proportionnellement plus nombreux que dans les autres branches. Les conditions d'emploi y sont moins favorables qu'en moyenne régionale : les CDD sont plus fréquents, notamment au-delà de la saison touristique, de même que les postes à temps partiel. Au vu de ces conditions d'emploi et de la surreprésentation des postes peu qualifiés, le salaire horaire brut moyen est inférieur au niveau régional. Il est cependant proche de celui de la branche en province. En outre, les inégalités salariales sont moins marquées que dans l'ensemble des branches insulaires. Les femmes travaillant dans le commerce principalement alimentaire sont moins bien payées que les hommes. Seules celles qui occupent des postes d'employés perçoivent des rémunérations équivalentes.

Hanan Touzani, Insee

En 2015, en Corse, 164 établissements appliquent la convention collective du commerce principalement alimentaire. Ils représentent 1 % des établissements de la région couverts par une convention collective. Au 31 décembre, ils emploient 4 100 salariés, soit 6 % des salariés de l'ensemble des branches professionnelles en Corse.

Ces établissements sont plus grands qu'en moyenne régionale en raison de la présence des supermarchés et hypermarchés. Ceux de plus de 50 salariés représentent 14 % des établissements du commerce principalement alimentaire contre 1 % en région. Ils concentrent près de sept emplois de la branche sur dix. En revanche, ceux de moins de 11 salariés offrent seulement 9 % des emplois bien qu'ils représentent 64 % des établissements (*figures 1 et 2*). En province, les grands établissements sont proportionnellement plus nombreux, mais ils concentrent à peine plus d'emplois qu'en Corse.

En 2015, dans la région, le commerce principalement alimentaire compte 5 770 postes salariés, soit 7 % de l'emploi salarié de l'ensemble des branches insulaires.

Principalement des postes d'employés dans une branche féminisée et jeune

Dans la branche, les employés de libre-service et les caissiers représentent les trois quarts des postes. Par conséquent, les em-

ployés occupent l'essentiel de l'emploi de la branche : 85 %, soit la part la plus élevée des principales branches insulaires. Ils sont plus fréquents qu'en province (*figure 3*).

À l'inverse, les postes de cadres sont trois fois moins fréquents qu'en moyenne régionale, avec 3 % des emplois. Ils sont également moins présents qu'en province où ils occupent 5 % des postes.

Le commerce principalement alimentaire est l'une des branches les plus féminisées. Comme en province, les femmes occupent 60 % des emplois contre 45 % en moyenne sur l'île. Elles sont particulièrement nombreuses dans les emplois de caissiers, traditionnellement féminins, et majoritaires parmi les employés de libre-service (taux de féminisation respectifs de 83 % et 57 %). Elles occupent des postes d'employés pour 93 % d'entre elles, soit 21 points de plus que les hommes. En outre, elles sont moins représentées chez les cadres que les hommes, soit une part de 2 % contre 5 %.

Le commerce principalement alimentaire est, parmi les principales branches en Corse, celle qui emploie le plus de jeunes : 27 % des postes sont occupés par des personnes de moins de 25 ans, soit 13 points de plus que la moyenne régionale et 3 points de plus que la branche en province. En revanche, il emploie moins souvent de seniors qu'en région : 10 % des emplois sont pourvus par des salariés âgés de 55 ans ou plus contre 13 %. Cette part reste néan-

moins plus importante que dans la branche en province (8 %).

Des CDD plus fréquents qu'en région et pas uniquement liés à la saisonnalité

Le commerce principalement alimentaire étant une activité présentielle (*définitions*), il est logiquement impacté par la fréquentation touristique insulaire. Son volume d'emplois augmente ainsi entre le 1^{er} avril et le 31 octobre, et atteint son pic en juillet et août (*figure 4*). Toutefois, cette variation saisonnière de l'emploi est moins étalée dans l'année que dans les branches davantage liées au tourisme. Ainsi, l'importance des emplois saisonniers reste proche de la moyenne régionale (18 %). Elle est en revanche deux fois plus forte qu'en province. Cela se traduit notamment par un taux de CDD supérieur à celui de la branche en province (40 % contre 23 %).

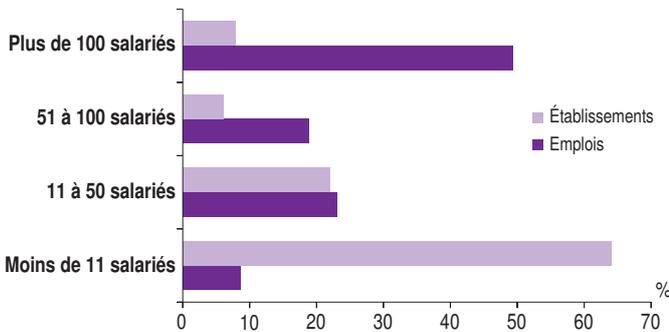
Néanmoins, le recours à l'emploi à durée déterminée se fait au-delà de la saison touristique puisque plus de la moitié n'ont pas de caractère saisonnier. Les CDD sont d'ailleurs plus fréquents dans la branche qu'en moyenne sur l'île (34 %). En particulier, la branche utilise plus souvent des contrats courts qu'au niveau régional : 66 % durent trois mois ou moins, soit 25 points de plus que dans l'ensemble des branches en Corse. Mais cette tendance est encore plus forte en province où leur part atteint 77 %.

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Commerce principalement alimentaire	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	164	1,3
Salariés présents au 31 décembre	4 100	6,4
Emploi total en 2015	5 766	6,5

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

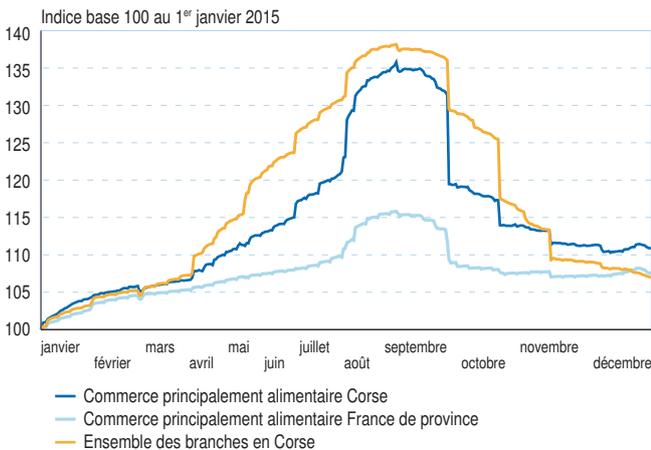
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 8 % d'établissements de plus de 100 salariés concentrent la moitié des emplois de la branche.

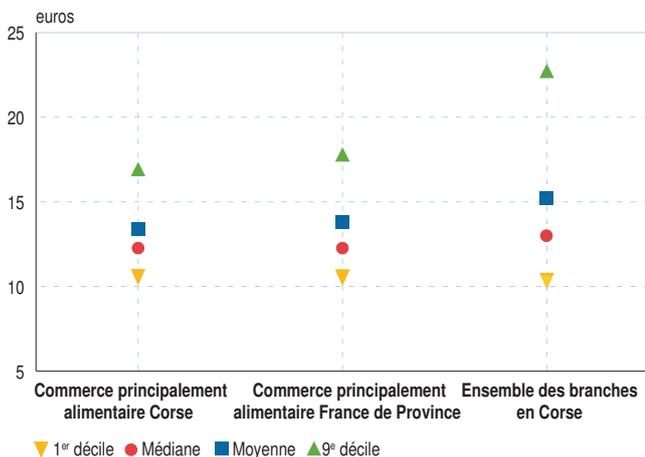
Source : Insee, DADS 2015

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



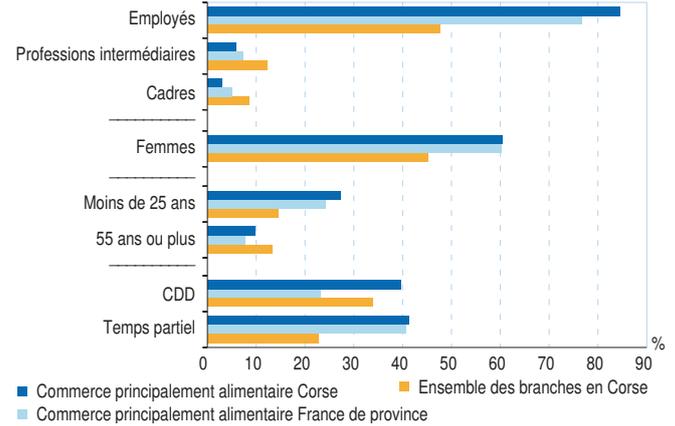
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

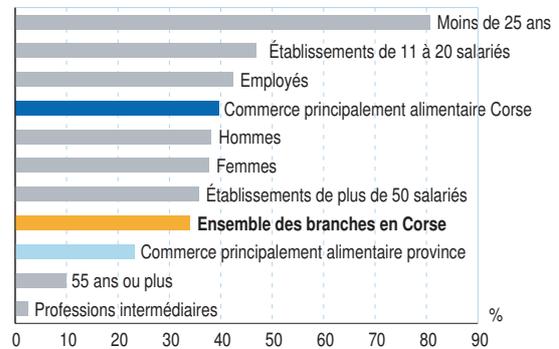
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les employés représentent 84,6 % des emplois du commerce principalement alimentaire.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Commerce principalement alimentaire			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	13,4	-0,4	0,1	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	12,4	0,0	0,0	13,0
Ouvriers non qualifiés	11,9	-1,5	-0,2	12,2
Ouvriers qualifiés	14,2	0,2	0,5	14,5
Professions intermédiaires	19,6	2,6	2,1	18,7
Cadres	29,9	-1,4	-1,3	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	11,6	0,0	0,1	12,1
25 à 34 ans	12,8	-0,3	0,2	13,9
35 à 44 ans	14,0	-0,7	0,3	15,6
45 à 54 ans	14,8	-0,6	0,2	16,6
55 ans ou plus	15,7	-0,7	-0,4	18,4
Type de contrat				
CDD	11,5	-0,1	-0,1	12,9
CDI	14,6	0,1	0,3	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	14,0	-0,4	0,3	15,4
Temps partiel	12,5	-0,4	0,0	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	14,1	0,3	0,2	13,7
6 à 10 salariés	13,9	0,3	0,4	15,1
11 à 20 salariés	14,2	1,1	1,1	16,0
21 à 50 salariés	13,2	0,3	0,6	16,2
Plus de 50 salariés	13,3	-0,8	-0,1	17,2

Lecture : dans le commerce principalement alimentaire, les cadres sont rémunérés 29,9 euros en Corse, soit 1,4 euro de moins qu'en province. À structure identique, l'écart salarial est de 1,3 euro.

Source : Insee, DADS 2015

La catégorie des employés, la plus conséquente, est la plus concernée par les CDD avec quatre postes sur dix (*figure 5*). De même, les jeunes sont les plus fréquemment employés sous ce type de contrat, soit huit salariés de moins de 25 ans sur dix. Les femmes sont autant en CDD que les hommes.

Les emplois à durée déterminée sont moins souvent utilisés par les établissements de plus de 50 salariés, soit 36 % des postes. Ils sont plus fréquents dans les établissements de 11 à 20 salariés (47 %).

Compte tenu de la part élevée de CDD et de la saisonnalité, l'emploi est moins stable dans la branche en Corse qu'en France de province. En effet, les emplois permanents, c'est-à-dire ceux présents dans le même établissement toute l'année, représentent 53 % des postes en région contre 57 % en province. Néanmoins, l'emploi demeure plus stable que dans l'ensemble des branches professionnelles insulaires. En outre, le mouvement de personnel est moins marqué que la moyenne régionale, soit un taux de rotation de 54 % contre 60 %.

Un temps partiel deux fois plus présent qu'au niveau régional

Les établissements du commerce alimentaire ont souvent des amplitudes horaires étendues qui requièrent davantage de flexibilité pour concilier l'organisation du temps de travail avec le respect des dispositions légales et conventionnelles. Aussi, la part de temps partiel (41 %) est près de deux fois plus élevée dans la branche qu'au niveau régional. Elle est proche de la moyenne de la branche en province.

Le temps partiel est particulièrement répandu parmi les postes d'employés. Il concerne surtout les femmes : une sur deux contre un homme sur trois.

Les jeunes de moins de 25 ans sont majoritairement à temps partiel. En effet, le commerce principalement alimentaire propose notamment des contrats « étudiants », d'une durée inférieure à 16 heures, qui permettent aux étudiants de moins de 25 ans de concilier travail et études. Ce type de contrat comporte des variations de la durée contractuelle de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires.

Les établissements de plus de 50 salariés recourent davantage au temps partiel que ceux de plus petite taille, soit une part de 46 % contre 25 % pour ceux de moins de 11 salariés.

Les conditions moins favorables d'emploi peuvent également se cumuler dans le commerce principalement alimentaire : les postes en CDD y sont en effet plus souvent à temps partiel (55 %) que les postes en CDI (33 %).

Un salaire plus faible que la moyenne des branches en Corse...

En 2015, en Corse, le salaire horaire brut moyen dans le commerce principalement alimentaire est de 13,4 euros. Il est inférieur de 12 % au salaire moyen régional.

Cet écart salarial s'explique en partie par la composition socioprofessionnelle de la branche. En effet, la part élevée d'employés, lesquels sont rémunérés 5 % de moins qu'en moyenne régionale, tire le salaire moyen de la branche vers le bas. Ainsi, les postes rémunérés autour du SMIC sont aussi fréquents qu'en moyenne régionale, soit 23 % des emplois. À l'opposé, les emplois dont les salaires sont supérieurs à trois fois le SMIC sont moins présents : ils concernent 2 % des postes contre 5 % en région.

Par conséquent, les inégalités salariales sont moins importantes dans le commerce principalement alimentaire. En effet, le salaire au-dessus duquel 10 % des postes de la branche sont les mieux rémunérés est 1,6 fois supérieur au salaire en dessous duquel 10 % des postes sont les moins rémunérés. Le rapport interdécile est de 2,2 pour la région (*figure 6*).

Seuls les postes les plus qualifiés de la branche perçoivent une rémunération plus importante que la moyenne des branches insulaires. Le salaire des cadres y est supérieur de 6 % et celui des professions intermédiaires de 5 % (*figure 7*).

Le salaire augmente avec l'âge. Les postes des salariés âgés de 55 ans ou plus y sont rémunérés 1,4 fois de plus que ceux occupés par les jeunes de moins de 25 ans.

Le type de contrat et la quotité de travail impactent également le niveau de salaire d'un poste. Les emplois en CDD, davantage occupés par des employés, sont rémunérés 20 % de moins que ceux en CDI. Et les emplois à temps partiel sont payés 11 % de moins que ceux à temps complet.

Contrairement à ce qui est observé dans l'ensemble des branches insulaires, le salaire n'augmente pas avec la taille de l'établissement dans le commerce principalement alimentaire. En effet, il est le plus élevé dans les établissements employant moins de 6 salariés (14,1 euros) et le plus

faible dans ceux de plus de 50 salariés (13,3 euros), la proportion d'employés au sein des grands établissements étant nettement plus importante.

... et proche de la branche en province

En Corse, le commerce principalement alimentaire offre un salaire horaire brut moyen proche de celui de France de province.

En effet, le salaire n'est inférieur que de 3 % sur l'île et à structure identique (catégorie socioprofessionnelle, âge, sexe, taille de l'établissement, type de contrat et quotité de travail) il devient légèrement supérieur à celui de province (+ 1 %).

Cet écart se creuse toutefois pour les postes d'encadrement. Il est de 4 % en défaveur des cadres de la région, et demeure à caractéristiques d'emploi identiques (*figure 7*). Au contraire, les postes occupés par les professions intermédiaires sont mieux rémunérés en Corse qu'en province (15 % de plus) et ce même corrigé des effets de structure.

Les femmes moins payées que les hommes sauf chez les employés

En 2015, le salaire horaire brut moyen des femmes dans le commerce principalement alimentaire est de 12,9 euros, inférieur de 10 % à celui des hommes.

Seules celles qui occupent des postes d'employés sont autant rémunérées que leurs homologues masculins.

Plus les postes sont qualifiés, plus les disparités de salaires entre femmes et hommes sont importantes. Ainsi, l'écart salarial atteint 17 % de moins en défaveur des femmes parmi les cadres et 13 % de moins chez les professions intermédiaires, sans que cela s'explique par un effet de structure.

Enfin, quelles que soient leurs conditions d'emploi (contrat et quotité de travail) ou la taille de l'établissement employeur, les femmes restent moins payées que les hommes. ■

Services de l'automobile

Cette branche comprend la convention nationale des services de l'automobile – commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs – dite convention du Conseil National des Professions de l'Automobile.

En 2015, en Corse, les services de l'automobile offrent 3 140 emplois. Ils comptent 509 établissements, essentiellement de petite taille. Particulièrement masculine, la branche emploie de nombreux ouvriers qualifiés. Les femmes occupent principalement des postes d'employés. Les jeunes sont peu nombreux et les salariés de 55 ans ou plus surreprésentés par rapport au niveau régional et à la moyenne de la branche en province. Les métiers sont variés, allant de mécaniciens ou carrossiers à commerciaux ou secrétaires, en passant par gérants de station services ou loueurs de véhicules. Peu saisonniers, les services de l'automobile offrent des emplois stables. Les CDI concernent la plupart des postes et les emplois à temps partiel sont beaucoup moins fréquents qu'en région. Le salaire moyen de la branche, soit 15,3 euros bruts de l'heure, est équivalent à la moyenne régionale. Il est similaire à celui de la branche en province, même à caractéristiques d'emploi identiques. Dans cette branche, le commerce de voitures constitue l'activité la plus rémunératrice, son salaire est proche de celui de province.

Hanan Touzani, Insee

Les services de l'automobile représentent l'ensemble des activités engendrées pendant la durée de vie de l'automobile, de sa sortie de l'usine de fabrication à sa déconstruction et son recyclage. Ce sont aussi les activités liées au véhicule industriel, au cycle et à la moto. Ils comprennent par exemple : le commerce et réparation des véhicules, la distribution de carburants, le contrôle technique automobile, la location de véhicules, la formation des conducteurs (auto-écoles), la gestion des parcs de stationnement... La branche compte une seule convention collective.

Au 31 décembre 2015, elle emploie 2 710 salariés, soit 4 % de l'ensemble des salariés des branches insulaires (*figures 1 et 2*). Elle compte 509 établissements, essentiellement de petite taille. En effet, 88 % ont moins de 11 salariés et concentrent 56 % des emplois. C'est une structure proche de la branche en province où les établissements de moins de 11 salariés représentent 89 % des structures et regroupent 53 % de l'emploi. Ce sont en grande partie des commerces de réparation de véhicules ou de distribution de carburants, ou encore des centres de contrôle technique automobile. Les établissements de plus de 20 salariés regroupent sur l'île 23 % des postes et représentent 4 % des établissements. Les deux tiers sont des commerces de voitures.

En 2015, les services de l'automobile offrent 3 140 postes salariés, soit 4 % des emplois des branches régionales.

Des emplois fortement masculinisés aux métiers variés

Quatre activités de la branche concentrent les trois quarts des emplois : le commerce de voitures, l'entretien et la réparation de véhicules, la vente de détail de carburants et la location de courte durée de véhicules. En province, ces activités pèsent moins dans l'emploi de la branche avec les deux tiers des postes.

Les services de l'automobile se caractérisent par une prédominance des postes masculins, soit 73 % des postes contre 55 % en moyenne en Corse. Les hommes occupent majoritairement des postes d'ouvriers alors que les femmes ont surtout des postes d'employés (métiers administratifs ou de services).

Parmi les ouvriers, les qualifiés sont majoritaires. Il s'agit, dans sept cas sur dix, de mécaniciens qualifiés en maintenance et réparation automobile ou de carrossiers. Ils occupent 38 % des emplois de la branche, soit 16 points de plus qu'en moyenne régionale. Leur proportion est cependant inférieure de 7 points à celle de province (*figure 3*). Ils sont plus présents au sein des établissements de réparation et d'entretien du véhicule (61 %).

Les employés représentent un poste sur trois dans la branche en Corse contre près de la moitié pour l'ensemble des branches insulaires. Ils sont toutefois plus fréquents qu'en province où ils occupent le quart des

postes. Cette catégorie comprend les secrétaires, pompistes et gérants de station-service, les caissiers de magasin ou les employés de comptabilité. Aussi, les employés sont les plus nombreux dans les commerces de vente de carburants suivis des services de location de courte durée, avec des parts respectives de 69 % et 43 %.

Les professions intermédiaires comprennent les techniciens commerciaux, les moniteurs d'auto-école ou les secrétaires de direction. Elles concentrent 11 % des emplois de la branche, soit une part proche de l'ensemble des branches insulaires. Elles sont moins représentées qu'en province (16 %). Elles sont plus fréquentes dans les commerces de vente de véhicules avec 17 % des emplois.

La proportion de cadres se situe dans la moyenne insulaire (9 %). Elle est légèrement plus élevée qu'en province (8 %).

Les jeunes de moins de 25 ans occupent 10 % des emplois de la branche, contre 14 % en moyenne régionale. En plus de ces emplois, les services de l'automobile embauchent également les jeunes en contrat d'apprentissage ou contrat d'alternance. En 2015, 180 jeunes de moins de 25 ans sont en contrat d'apprentissage dans la branche en Corse.

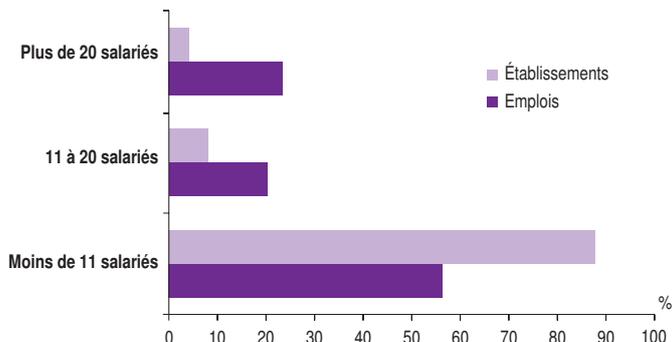
Avec 16 % des postes, les emplois occupés par les 55 ans ou plus sont plus fréquents qu'en moyenne régionale et que dans la branche en province.

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Services de l'automobile	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	509	4,1
Salariés présents au 31 décembre	2 708	4,2
Emploi total en 2015	3 136	3,6

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

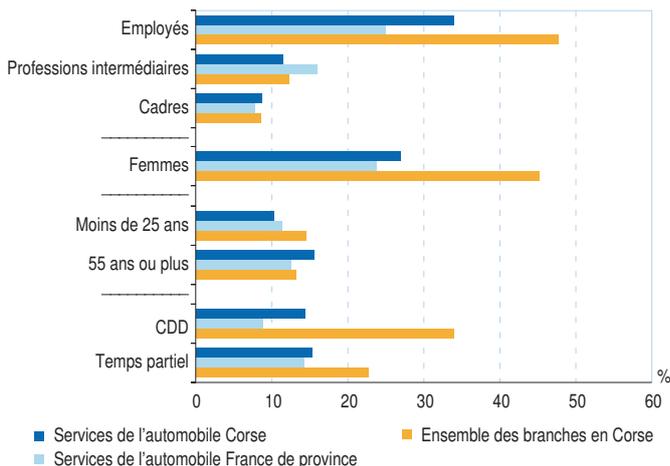
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 88 % des établissements de moins de 11 salariés concentrent 56 % des emplois de la branche.

Source : Insee, DADS 2015

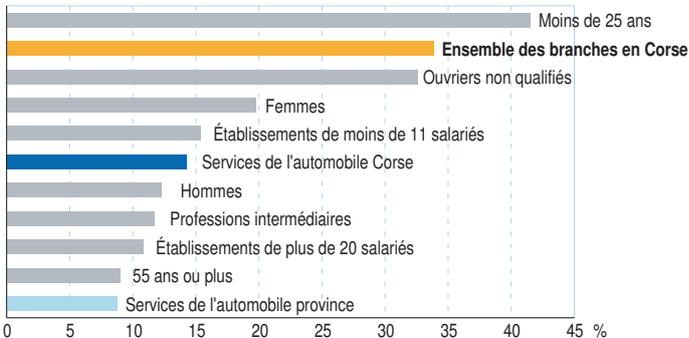
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les employés représentent 34 % des emplois des services de l'automobile.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

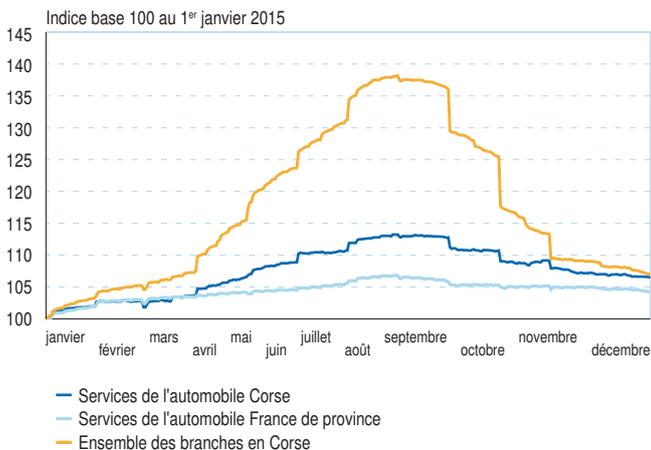
7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Services de l'automobile			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	15,3	-0,1	0,0	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	13,2	-0,2	-0,3	13,0
Ouvriers non qualifiés	12,5	-0,4	0,0	12,2
Ouvriers qualifiés	13,9	0,2	0,2	14,5
Professions intermédiaires	18,2	0,6	0,7	18,7
Cadres	28,1	-1,0	-0,5	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	11,5	-0,4	-0,4	12,1
25 à 34 ans	13,5	-0,6	-0,2	13,9
35 à 44 ans	15,5	-0,6	0,2	15,6
45 à 54 ans	16,6	-0,3	0,1	16,6
55 ans ou plus	18,1	0,8	0,1	18,4
Type de contrat				
CDD	12,2	-0,2	-0,2	12,9
CDI	15,8	0,1	0,0	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	15,3	-0,2	0,0	15,4
Temps partiel	15,4	0,5	0,2	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 11 salariés	14,1	0,1	-0,2	14,1
11 à 20 salariés	16,0	0,3	0,3	16,0
Plus de 20 salariés	17,4	0,0	0,2	16,7

Lecture : dans les services de l'automobile, les cadres sont rémunérés 28,1 euros en moyenne en Corse, soit 1 euro de moins qu'en province. À structure identique, l'écart salarial est de 0,5 euro.

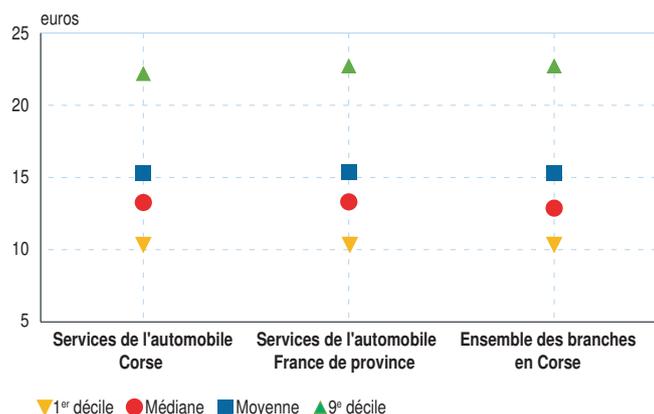
Source : Insee, DADS 2015

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

Peu saisonnière, la branche offre des emplois stables

Comparé à l'ensemble des branches de l'île, les services de l'automobile ont un caractère saisonnier peu marqué. Au cours de l'année 2015, le volume d'emplois augmente de 13 % pour atteindre son maximum en juillet et août contre + 38 % en moyenne régionale (figure 4). Ce pic saisonnier est plus élevé que la moyenne de la branche en province. Aussi, la part de contrats saisonniers (6 %) est deux fois plus élevée que celle de province mais trois fois plus faible que la moyenne en Corse.

Les services de l'automobile offrent des emplois stables. En effet, 64 % des postes sont permanents, c'est-à-dire présents toute l'année dans le même établissement, contre 49 % en moyenne insulaire. De plus, les mouvements de personnel sont limités : le taux de rotation affiche 27 %, soit 33 points de moins qu'en moyenne régionale.

Dans la branche, la plupart des emplois sont en CDI : 86 %, soit 20 points de plus qu'au niveau régional. Si les CDD sont peu fréquents, ils sont davantage utilisés qu'en province (14 % contre 9 %) (figure 5). En particulier, la location de véhicules, plus en lien avec l'activité saisonnière sur l'île, recourt plus souvent aux CDD : leur part dans l'emploi y est de 47 % contre 19 % en province.

En Corse, les employeurs de la branche utilisent beaucoup moins souvent les contrats courts qu'en province : 37 % des CDD durent moins de trois mois contre 62 %.

Quasiment inexistant chez les cadres, le CDD est le plus fréquent pour les postes d'ouvriers non qualifiés (33 %) et d'employés (19 %). Aussi, les femmes, essentiellement employées, sont plus souvent en CDD que les hommes (20 % contre 12 %).

Les salariés de moins de 25 ans sont davantage en CDD. En effet, 42 % de leurs emplois sont à durée déterminée.

Enfin, les établissements de moins de 11 salariés recourent le plus à ce type de contrat, 15 % de leurs emplois étant à durée déterminée.

Le temps partiel est moins fréquent dans la branche

Le temps partiel est moins fréquent dans les services de l'automobile que dans l'en-

semble des branches de l'île. Proche de celle de province, la part de postes à temps partiel est de 15 % dans la branche contre 23 % en moyenne régionale.

Le temps partiel est plus répandu chez les cadres, avec 24 % des postes et plus rare chez les ouvriers qualifiés (10 %). Les postes d'employés comptent 20 % de temps partiel. Les femmes, en grande partie employées, sont ainsi deux fois plus souvent à temps partiel que les hommes, soit une part de 23 %.

Plus la taille de l'établissement est grande, plus le temps partiel diminue. Dans les établissements de moins de 11 salariés, il concerne 19 % des postes pour seulement 10 % dans ceux de plus de 20 salariés.

La location de véhicules est l'activité qui a le plus souvent recours au temps partiel, avec 17 % de ses emplois. En revanche, la vente de véhicules utilise le moins ce type de contrat (8 %).

Un salaire dans la moyenne des branches en Corse...

En 2015, les services de l'automobile en Corse offrent un salaire horaire brut moyen de 15,3 euros, équivalent à celui de l'ensemble des branches de l'île. Les disparités salariales entre les postes les mieux et les moins bien rémunérés se situent également dans la moyenne régionale (figure 6). De même, les parts des emplois payés autour du SMIC et de ceux payés plus de trois fois le SMIC sont proches de la moyenne des branches insulaires.

Les ouvriers qualifiés, catégorie la plus nombreuse, sont moins rémunérés qu'au niveau régional ; ils perçoivent 4 % de moins. Il en est de même des professions intermédiaires qui touchent 2 % de moins (figure 7).

Le salaire augmente avec l'âge. Ainsi, un poste occupé par une personne de 55 ans ou plus est rémunéré 57 % de plus que celui d'une personne de moins de 25 ans. L'écart salarial entre ces deux tranches d'âge s'explique notamment par la qualification supérieure des plus âgés. Il est dans la moyenne régionale.

Le salaire croît également avec la taille de l'établissement. De 14,1 euros bruts par heure pour ceux de moins de 11 salariés, il atteint 3,3 euros de plus pour ceux de plus de 20 salariés. Les établissements plus grands sont surtout des commerces de vente de voitures. Ils emploient davantage de commerciaux aux rémunérations plus avantageuses.

... et dans la moyenne de la branche en province

En Corse, les services de l'automobile offrent un salaire similaire à celui de France de province et ce, même à caractéristiques d'emploi identiques (catégorie socioprofessionnelle, sexe, âge, quotité de travail, type de contrat, taille de l'établissement).

Cependant, les cadres sont moins rémunérés dans la région, de 4 %. En effet, le salaire de cette catégorie est plus élevé dans les très grands établissements, un peu plus fréquents en province. Même à structure identique, leur salaire reste inférieur de 2 %. En revanche, les ouvriers qualifiés sont légèrement mieux payés sur l'île, de 2 %, écart qui passe à 1 % à caractéristiques similaires.

En Corse, les postes des salariés âgés de 55 ans ou plus sont rémunérés 5 % de mieux qu'en province mais, à structure identique, cet écart se réduit fortement (1 %).

Les postes en CDI sont autant rémunérés en Corse qu'en province. En revanche, ceux à temps partiel sont payés 3 % de plus en moyenne. En éliminant les effets de structure, cet écart salarial se réduit de moitié.

Dans cette branche, le commerce de voitures est l'activité qui rémunère le mieux ses salariés : 17,2 euros brut en moyenne par heure. Cette rémunération plus élevée est liée à la présence importante de professions intermédiaires et de cadres. Elle est proche de celle de province.

Le commerce de détail de carburants rémunère 6 % de plus en Corse qu'en province, soit 13,8 euros en moyenne. En effet, cette activité compte quatre fois plus d'ouvriers qualifiés et trois fois plus de dirigeants qu'en province.

En revanche, avec 13,9 euros, le salaire moyen dans la location de véhicules est moins élevé de 11 % sur l'île. Cette activité compte une forte présence d'employés, catégorie moins rémunérée qu'en province. ■

Tourisme

La branche tourisme comprend les conventions nationales et locales des agences de voyage et de tourisme (guides accompagnateurs compris), la convention nationale de l'industrie hôtelière de plein air, celle des organismes de tourisme social et familial et celle des organismes de tourisme à but non lucratif.

En 2015, en Corse, la branche tourisme offre 2 850 postes, soit 3 % des emplois salariés insulaires. Elle représente 270 établissements, en majorité de petite taille. Ses emplois relèvent principalement des hébergements touristiques (hors hôtellerie). Ses conditions d'emploi sont marquées par la saisonnalité. Cela se traduit par un recours aux CDD parmi les plus importants des branches insulaires, avec celui des hôtels, cafés et restaurants. Ces contrats concentrent en effet sept emplois de la branche sur dix, la plupart étant saisonniers. Cependant, les employeurs privilégient le temps complet et plus de la moitié des postes en CDD concernent des contrats longs. La branche emploie surtout des employés et les cadres sont peu présents. La structure catégorielle de la branche et ces types de postes impactent le niveau de salaire qui est plus faible qu'au niveau régional et qu'en moyenne de province. Enfin, les femmes qui travaillent dans le tourisme sont moins rémunérées que leurs homologues masculins, les inégalités salariales étant davantage marquées pour les emplois les plus qualifiés.

Valérie Torre, Insee

La branche tourisme regroupe l'hôtellerie de plein air, les résidences de tourisme et villages de vacances. Elle comprend aussi les activités des agences de voyage (vente en gros ou au détail des services de voyage) et voyagistes (planification et mise en place de voyages). Avec la branche hôtels, cafés, restaurants, elle couvre l'ensemble des activités touristiques.

En Corse, au 31 décembre 2015, elle emploie 880 salariés, soit 1 % des salariés de l'ensemble des branches. Ce sont ainsi 270 établissements qui appliquent l'une des conventions collectives de cette branche, soit 2 % des établissements de la région couverts par une convention collective.

Les établissements de petite taille sont majoritaires : 80 % ont moins de 6 salariés et concentrent 48 % des postes. Ceux de plus de 10 salariés sont peu nombreux (6 %). Ils regroupent cependant 28 % des postes (*figures 1 et 2*). Cette structure productive est assez proche de la France de province. Toutefois, les établissements de plus de 10 salariés sont en proportion plus nombreux (10 %) et représentent 39 % des emplois.

Durant l'année 2015, la branche tourisme offre 2 850 postes, soit 3 % de l'emploi salarié de l'ensemble des branches insulaires. Elle compte cinq fois moins de postes que la branche hôtels, cafés, restaurants.

Les activités liées aux hébergements touristiques constituent le socle de l'emploi avec

77 % des postes. Celles des agences de voyage et voyagistes représentent 17 % des postes.

Une saisonnalité qui impacte les conditions d'emplois

Comme dans la branche hôtels, cafés, restaurants, ces activités ont en commun d'être fortement saisonnières et connaissent d'importantes variations d'emploi au cours de l'année. Entre le début de l'année et le pic de la saison, les emplois de la branche sont multipliés par 3,4 (*figure 4*).

Comparativement aux hôtels, cafés, restaurants, ce besoin de main-d'œuvre supplémentaire se déploie moins massivement aux extrémités de la saison. Il est très fortement concentré sur la période estivale. La décrue de l'emploi est également plus rapide en après saison. Ainsi, en équivalent temps plein, la branche tourisme ne mobilise que 1 470 emplois.

Les contrats saisonniers sont par conséquent surreprésentés. Ils concernent 58 % des emplois de la branche, soit trois fois plus qu'en moyenne régionale. Ainsi, les emplois permanents, présents dans le même établissement toute l'année, ne représentent que 23 % des postes contre 49 % en région (33 % en province). De même, le taux de rotation est nettement plus élevé dans la branche. Il s'établit à 267 % alors qu'il n'est que de 60 % dans l'ensemble des branches en Corse (118 % en province).

La branche propose donc essentiellement des CDD, saisonniers pour la plupart. D'ailleurs, parmi les principales branches insulaires, elle est celle, avec les hôtels, cafés, restaurants, où le recours au CDD est le plus fréquent, soit 72 % des postes contre 34 % en moyenne régionale. Ce taux n'atteint que 57 % dans la branche en province.

Des CDD plus longs et plus souvent à temps complet

En lien avec l'étalement de la saison, les employeurs ont davantage recours aux contrats longs (CDD de 3 à 7 mois ayant débuté et fini dans l'année). Ils concernent 52 % des postes, soit 5 points de plus que dans l'ensemble des branches en Corse. Cette part est supérieure de 18 points à celle de la branche en province. À l'inverse, 38 % des CDD ont une durée inférieure ou égale à 3 mois, soit un taux équivalent à la moyenne régionale. Ce taux est de 52 % en province.

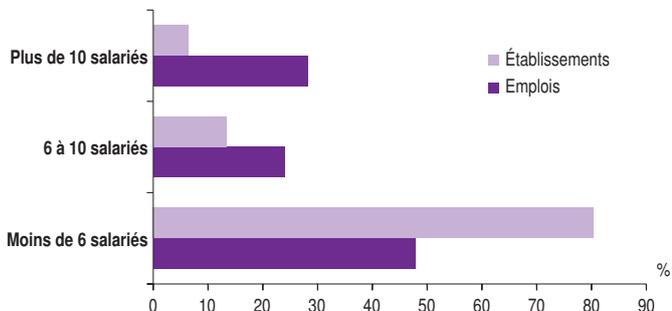
Le recours au CDD est courant, quelles que soient les catégories socioprofessionnelles. Seuls les cadres sont moins concernés (14 %). Ce type de contrat concerne en particulier les jeunes : 97 % des moins de 25 ans sont en CDD. Il peut en effet représenter une opportunité pour les étudiants à la recherche d'un « job d'été ». Les femmes sont autant en CDD que les hommes (*figure 5*).

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Tourisme	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	270	2,2
Salariés présents au 31 décembre	875	1,4
Emploi total en 2015	2 854	3,2

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

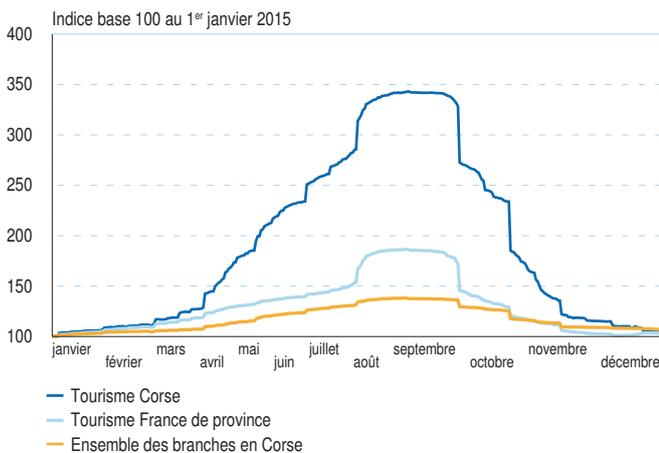
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 80 % d'établissements de moins de 6 salariés concentrent 48 % des emplois de la branche tourisme.

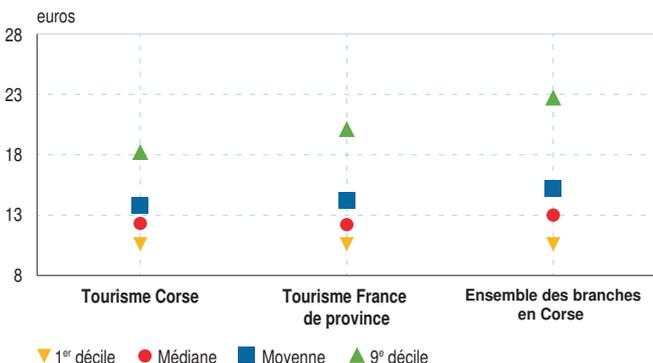
Source : Insee, DADS 2015

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



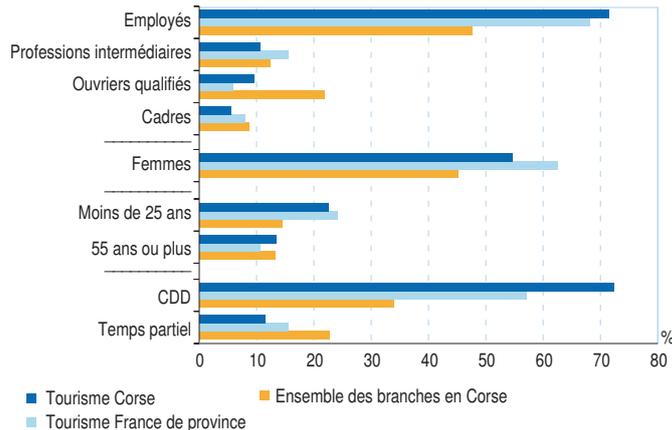
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

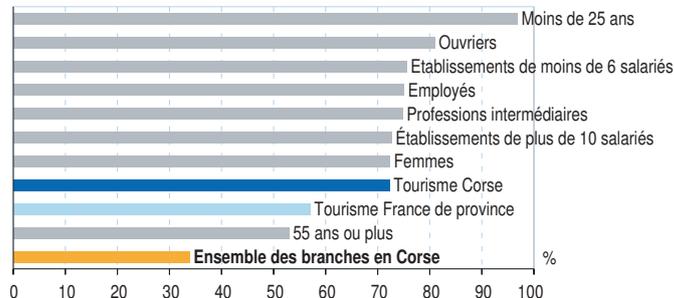
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les CDD représentent 72 % des emplois de la branche tourisme.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Tourisme			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	13,8	-0,4	0,4	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	12,6	-0,1	0,2	13,0
Ouvriers non qualifiés	12,0	0,1	0,2	12,2
Ouvriers qualifiés	14,0	0,5	0,6	14,5
Professions intermédiaires	14,9	-0,2	0,7	18,7
Cadres	27,3	0,6	0,8	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	12,0	0,7	0,7	12,1
25 à 34 ans	13,2	0,2	0,7	13,9
35 à 44 ans	14,3	-1,2	0,0	15,6
45 à 54 ans	14,5	-2,0	-0,3	16,6
55 ans ou plus	16,4	-1,1	0,3	18,4
Type de contrat				
CDD	12,8	0,8	0,7	12,9
CDI	16,4	-0,8	-0,6	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	13,8	-0,4	0,4	15,4
Temps partiel	13,6	-0,6	0,0	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	13,2	-0,2	0,2	13,7
6 à 10 salariés	13,5	-0,7	0,0	15,1
Plus de 10 salariés	15,1	0,0	0,9	16,5

Lecture : en Corse, dans la branche tourisme, les professions intermédiaires sont rémunérées 14,9 euros, soit 0,2 euro de moins qu'en province. Corrigé des effets de structure, l'écart salarial est de 0,7 euro, au profit des salaires régionaux.

Source : Insee, DADS 2015

Après le bâtiment et les travaux publics, la branche tourisme est également l'une des 12 principales branches où le recours aux contrats de travail à temps complet est le plus fréquent. C'est le cas de 88 % des postes contre 77 % dans l'ensemble des branches. Ce taux est de 84 % en province.

Les emplois à temps partiel sont plus fréquents chez les cadres et les employés (respectivement 15 % et 12 %). C'est également le cas des salariés de 55 ans ou plus (21 %). Le temps partiel est par ailleurs trois fois plus usité dans les établissements de moins de 6 salariés que dans ceux de plus de 10 salariés (16 % contre 6 %).

Des postes d'employés surreprésentés

La branche tourisme emploie principalement des employés d'étage et de réception, des employés polyvalents de l'hôtellerie, des aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration ainsi que des agents des services commerciaux, des transports de voyageurs et du tourisme. Elle se caractérise par conséquent par une forte proportion d'employés. Ces derniers occupent 72 % des postes et sont surreprésentés par rapport à l'ensemble des branches professionnelles en Corse (48 %).

Les ouvriers sont peu nombreux. La branche emploie majoritairement des ouvriers qualifiés. Ces derniers regroupent 10 % des postes contre 22 % en région. Il s'agit principalement de cuisiniers et commis de cuisine. La part des professions intermédiaires est proche de la moyenne régionale. Ils sont recrutés comme animateurs socioculturels et de loisirs, moniteurs et éducateurs sportifs. Les cadres, essentiellement des cadres de l'hôtellerie et de la restauration, ne représentent que 6 % des emplois.

Dans la branche, le taux de féminisation est supérieur à la moyenne régionale (54 % contre 45 %). Ce taux est cependant en deçà de celui de province (63 %). Les femmes sont surtout des employées : 78 % d'entre elles occupent ce type de poste, soit 15 points de plus que les hommes. Elles exercent les métiers d'employés de réception, d'agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme, d'agents d'accueil qualifiés, d'agents d'accompagnement dans le tourisme, ou les transports. Elles sont aussi souvent cadres que les hommes (6 %).

Comme dans les hôtels, cafés, restaurants, la branche emploie plus fréquemment des jeunes : 23 % des postes sont occupés par des moins de 25 ans, soit 8 points de plus que la moyenne régionale. Les 55 ans ou plus sont autant représentés qu'en région (13 %) (figure 3).

Un salaire plus faible que la moyenne des branches en Corse...

En 2015, en Corse, le salaire horaire brut moyen dans la branche tourisme est de 13,8 euros, soit 1,4 euro de moins que le salaire moyen de l'ensemble des branches insulaires (9 % inférieur). Cette rémunération plus faible s'explique en partie par la structure de la branche qui se caractérise par une surreprésentation des postes d'employés et une faible présence des postes de cadres.

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les postes de la branche sont moins rémunérés qu'en région. L'écart s'accroît cependant pour les professions intermédiaires qui perçoivent un salaire de 20 % inférieur. De même, les salariés à temps complet, qui représentent neuf postes sur dix, ont un salaire 11 % plus faible. L'écart salarial est moindre pour les postes à temps partiel et les différents types de contrats de travail.

Par conséquent, la part de salariés proche du SMIC est supérieure au niveau régional (24 % contre 22 %). Celle des postes rémunérés plus de trois fois le SMIC est de 2 %, soit 3 points de moins qu'en moyenne régionale.

Dans la branche tourisme, les disparités salariales sont moins fortes que pour l'ensemble de la région. En effet, les 10 % de salariés les plus rémunérés de la branche perçoivent un salaire 1,7 fois supérieur aux 10 % de salariés les moins rémunérés contre 2,2 dans l'ensemble des branches en Corse (figure 6).

... mais proche de la branche en province

En Corse, le salaire horaire brut du tourisme est légèrement inférieur à celui de la France de province de 0,4 euro, soit 3 % de moins. Toutefois, à caractéristiques identiques, cet écart s'inverse. Le salaire dans la région devient alors de 3 % supérieur.

Certaines catégories socioprofessionnelles sont mieux rémunérées dans la région. C'est le cas des ouvriers qualifiés et des cadres. Il en est de même pour les moins de 25 ans qui, avec 12 euros de l'heure, perçoivent 6 % de plus que leurs homologues de province. Prépondérants dans la branche, les postes offerts en CDD sont également rétribués 6 % de plus en Corse. À caractéristiques identiques, ces écarts sont quasi équivalents en Corse et en province (figure 7).

Des écarts salariaux femmes/hommes plus importants pour les postes les plus qualifiés

En 2015, avec un salaire horaire brut moyen de 13,5 euros, les femmes travaillant dans le tourisme sont moins rémunérées que les hommes. Elles perçoivent un salaire de 5 % inférieur (- 0,7 euro).

Les écarts salariaux varient cependant selon la catégorie socioprofessionnelle. Ils sont davantage marqués pour les postes les plus qualifiés. Ainsi une femme qui occupe un poste de profession intermédiaire est rémunérée 11 % de moins qu'un homme. Cet écart est de 9 % de moins pour les postes de cadres. Chez les employés, catégorie la plus féminisée, les salaires sont proches.

L'âge a aussi un impact sur les inégalités salariales. Seules les femmes de plus de 45 ans perçoivent un salaire légèrement supérieur à celui des hommes dans la branche. ■

Transport routier

Cette branche comprend la convention nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

En 2015, le transport routier compte 297 établissements en Corse et offre 2 820 emplois. Il s'agit principalement d'emplois stables occupés par des hommes de 45 ans ou plus. La conduite de véhicule représente sept emplois sur dix. Les conditions d'emploi sont plus favorables qu'au niveau régional, car la saisonnalité est faible et la part de CDI élevée. De plus, le temps partiel est rare, y compris chez les moins de 25 ans. Cependant, le salaire horaire brut du transport routier est légèrement inférieur à la moyenne régionale. En effet, les cadres et professions intermédiaires sont sous-représentés et les conducteurs sont en moyenne moins rémunérés que les autres ouvriers qualifiés. La rémunération dans la branche est plus élevée en Corse qu'en province, notamment, à caractéristiques observées équivalentes, pour les employés et les établissements de plus de 10 salariés.

Antoine Luciani, Insee

En Corse, en 2015, 297 établissements appliquent la convention collective du transport routier, soit 2 % des établissements couverts par une convention collective.

Au 31 décembre 2015, ils comptent 2 330 salariés, soit 4 % des salariés de l'ensemble des branches professionnelles de Corse. Il s'agit principalement de transport routier de fret (40 % des emplois) ou de voyageurs (23 %, principalement des autocars) et d'ambulances (13 %).

La plupart de ces établissements sont, dans le contexte insulaire, de taille intermédiaire. Les plus petites structures (moins de 6 salariés) représentent 55 % des établissements contre 78 % au niveau régional. Elles regroupent ainsi 19 % des emplois contre 37 % en Corse. À l'inverse, les employeurs de plus de 10 salariés sont deux fois moins nombreux et concentrent 59 % des emplois contre 47 % en région (*figures 1 et 2*).

Les établissements insulaires de la branche sont cependant nettement plus petits que ceux de province. Les employeurs de moins de 11 salariés représentent 41 % des emplois de la branche en Corse contre 19 % en province. À l'inverse, il n'y a pas d'établissements de plus de 100 salariés en Corse alors qu'ils concentrent 22 % des emplois en province.

Le territoire insulaire présente en effet des temps de trajet élevés pour des volumes de fret ou de passagers réduits. Or, certaines activités (ambulances, taxis, fret de proximité...) réclament un accès rapide ou proche.

Les conducteurs de véhicules représentent sept emplois sur dix

En 2015, le transport routier offre 2 820 emplois, soit 3 % de l'ensemble des branches insulaires.

Les conducteurs de véhicule (routiers, transports en commun, livreurs, ambulanciers...) représentent sept emplois sur dix. Ils se répartissent principalement entre routiers (25 %), transport en commun (16 %), livreurs et coursiers (15 %) et ambulanciers (11 %). Les autres principaux métiers sont secrétaire, taxi et convoyeur.

Hormis les ambulanciers, qui sont embauchés comme employés, les conducteurs sont assimilés à des ouvriers qualifiés. Ces derniers sont donc fortement surreprésentés dans la branche : six postes sur dix contre deux sur dix en Corse (*figure 3*). Les professions intermédiaires sont au contraire très rares (3 % contre 12 %). Elles sont aussi moins fréquentes qu'en province (- 2,8 points) au profit notamment des cadres (+ 2,3 points). Les établissements locaux étant plus petits, l'encadrement intermédiaire est plus réduit.

Les salariés sont plus âgés qu'au niveau régional : l'âge médian est de 44 ans contre 38 ans pour l'ensemble des branches de l'île. Les 55 ans ou plus sont surreprésentés, 22 % contre 13 %. Ainsi, les moins de 25 ans n'occupent que 6 % des emplois de la branche contre 14 % au niveau régional.

Le transport routier est une branche très masculine : 84 % des emplois sont occu-

pés par des hommes. En effet plus de neuf conducteurs de véhicules sur dix sont des hommes.

Les femmes occupent néanmoins 42 % des postes d'employés de la branche, dont 23 % des emplois d'ambulancier. Elles travaillent aussi sur des postes de secrétaire et d'employé administratif. Enfin, elles sont deux fois plus souvent cadres que les hommes (12 %).

Des emplois stables

Le transport routier est peu affecté par la saisonnalité de l'économie insulaire (*figure 4*). Le nombre d'emplois lors du pic estival dépasse de 16 % celui du début d'année contre 38 % dans l'ensemble des branches. Ainsi, seuls 7 % des postes sont saisonniers contre 20 % dans l'ensemble des branches. Le taux d'emplois permanents est élevé (60 %) et le taux de rotation de la main-d'œuvre réduit (32 %) par rapport au niveau régional.

Cela se reflète dans le type de contrats de travail proposé : 78 % sont des CDI, soit 12 points de plus qu'au niveau régional. Cette prédominance des CDI est cependant plus marquée en province, où ils représentent 86 % des emplois.

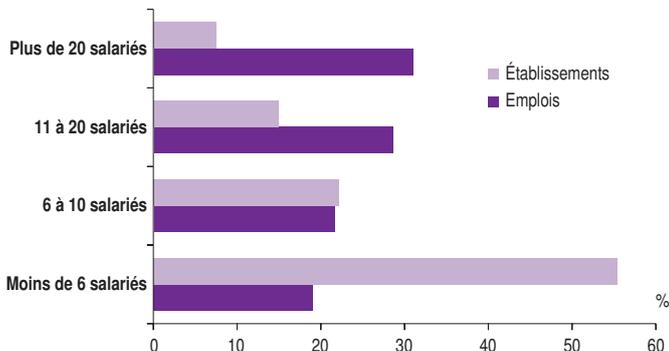
L'obtention d'un CDI varie selon le niveau de qualification et/ou de responsabilité : tous les cadres de la branche sont en CDI, mais un tiers des ouvriers non qualifiés sont en CDD (*figure 5*). Le type de contrat dépend aussi de la taille d'établissement :

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Transport routier	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	297	2,4
Salariés présents au 31 décembre	2 331	3,6
Emploi total en 2015	2 817	3,2

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

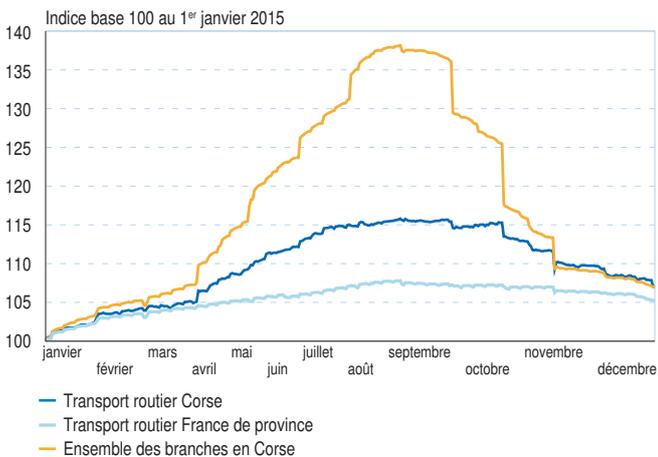
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 7,5 % d'établissements de plus de 20 salariés concentrent 31% des emplois de la branche.

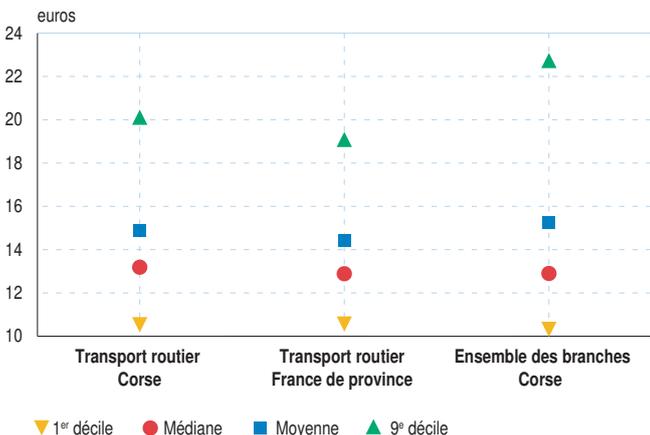
Source : Insee, DADS 2015

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



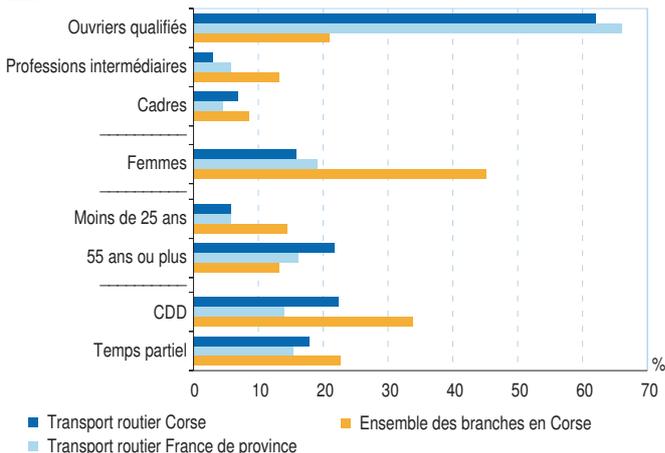
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

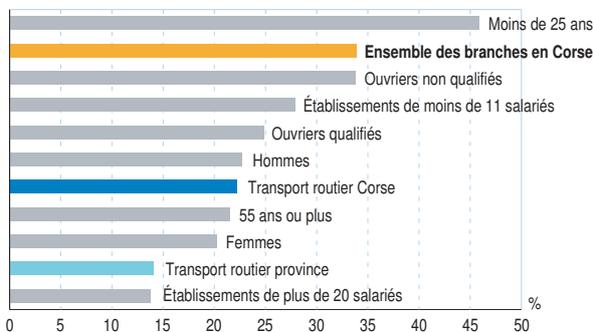
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les ouvriers qualifiés représentent 62 % des emplois du transport routier.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Transport routier Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	Ensemble des branches en Corse
Ensemble	14,9	0,5	0,4	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	14,7	0,8	1,0	13,0
Ouvriers non qualifiés	12,6	-0,4	-0,5	12,2
Ouvriers qualifiés	13,5	0,3	0,6	14,5
Professions intermédiaires	18,2	-0,9	-1,3	18,7
Cadres	28,7	-2,0	-1,6	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	12,2	0,3	0,5	12,1
25 à 34 ans	13,3	0,0	0,4	13,9
35 à 44 ans	15,2	0,5	0,5	15,6
45 à 54 ans	15,7	0,7	0,4	16,6
55 ans ou plus	15,9	0,5	0,4	18,4
Type de contrat				
CDD	12,7	0,1	0,2	12,9
CDI	15,5	0,8	0,5	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	14,7	0,3	0,4	15,4
Temps partiel	15,8	1,4	0,7	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	14,1	-0,2	-0,2	13,7
6 à 10 salariés	14,4	0,6	0,1	15,1
11 à 20 salariés	14,7	0,7	0,6	16,0
Plus de 20 salariés	15,9	1,3	0,8	16,7

Lecture : le salaire moyen de la branche est plus élevé de 0,5 euro en Corse qu'en province. En prenant en compte les différences de structure, l'écart est de 0,4 euro.

Source : Insee, DADS 2015

87 % des emplois sont en CDI dans les structures de plus de 20 salariés, seulement 71 % dans celles de moins de 6 salariés. En province, la part de CDI ne progresse que de 6 points (de 82 % à 88 %) entre les plus petits et les plus grands établissements.

L'accès aux CDI reste cependant difficile pour les plus jeunes : près d'un sur deux est en CDD.

Parmi les emplois en CDD, 29 % sont saisonniers contre 57 % au niveau régional.

Cette tendance à fidéliser la main-d'œuvre dans la branche peut renvoyer à l'importance des certifications et habilitations nécessaires à la conduite, ce qui limite les candidatures possibles ou impose des formations parfois coûteuses.

Peu de postes à temps partiel

Le temps partiel est moins fréquent dans le transport routier qu'au niveau régional (18 % contre 23 %), mais plus que dans la branche en province (15 %).

Une particularité de la branche réside dans le fait que ce sont les cadres qui travaillent le plus souvent à temps partiel (29 %). Ils sont ainsi plus souvent concernés que dans l'ensemble des branches régionales et que dans le transport routier en province (18 %). C'est aussi le cas des ouvriers qualifiés (19 %), en particulier les taxis et conducteurs de transport en commun où quatre postes sur dix sont à temps partiel. Dans ces métiers, il faut souvent couvrir de grandes amplitudes horaires avec des pics d'activité sur des plages limitées.

De plus, dans la branche en Corse comme en province, les jeunes sont peu à temps partiel. La part de ce type de poste croît régulièrement avec l'âge, passant de 9 % chez les moins de 25 ans en Corse à 34 % chez les 55 ans ou plus. Or, généralement ce sont les plus âgés et les plus jeunes qui sont le plus souvent concernés.

En outre, les emplois occupés par des femmes sont deux fois plus souvent à temps partiel que ceux des hommes.

Enfin, les CDD de la branche sont plus souvent à temps partiel que les CDI : 25 % contre 17 % en Corse et 31 % contre 13 % en province.

Un salaire légèrement inférieur à la moyenne régionale...

En Corse, les salariés de la branche gagnent en moyenne 14,9 euros bruts de l'heure, soit 2 % de moins qu'au niveau régional.

Des différences importantes existent dans certaines catégories d'emplois.

Les ouvriers qualifiés, essentiellement des conducteurs de véhicules, sont moins rémunérés que ceux des autres branches (- 7 %) sans que cela ne s'explique par leurs caractéristiques observées. Inversement, les employés du transport routier perçoivent davantage (+ 13 %, mais l'écart diminue de moitié à caractéristiques identiques). Ils sont ainsi significativement mieux rémunérés que les ouvriers qualifiés (+ 5 % en province, + 9 % en Corse) alors que c'est l'inverse dans l'ensemble des branches.

De même, les postes à temps partiel perçoivent un salaire favorable par rapport au niveau régional (+ 9 %). Ils sont d'ailleurs mieux payés que les temps complets de la branche (+ 8 %) alors que c'est généralement l'inverse. Cela tient principalement à la surreprésentation des cadres. À structure identique, l'écart avec le niveau régional disparaît.

Enfin, dans le transport routier, le salaire progresse moins avec l'âge. Les 55 ans ou plus gagnent 30 % de plus que les moins de 25 ans, contre 53 % en moyenne régionale. Les plus anciens perçoivent ainsi 14 % de moins que dans l'ensemble des branches.

Comme au niveau régional, les CDD offrent une rémunération inférieure aux CDI (12,7 euros contre 15,5 euros). En revanche, la taille des établissements joue peu sur les rémunérations de la branche. Le salaire horaire moyen passe de 14,1 euros dans les structures de moins de 6 salariés à 15,9 euros dans celles de plus de 20, soit une augmentation de 13 % contre 22 % en Corse.

Les écarts de rémunération sont d'ailleurs modérés : le 9^e décile représente 1,9 fois le 1^{er} contre 2,2 fois pour l'ensemble des branches en Corse (figure 6). Les salaires supérieurs à trois SMIC, mais aussi ceux proches du minimum légal sont plus rares que dans l'ensemble des branches (respectivement 4 % et 17 % contre 5 % et 22 %).

... mais plus élevé que dans la branche en province

En Corse, le salaire horaire brut du transport routier est supérieur de 3 % à ce qu'il est en province, y compris à structure observée identique (figure 7). C'est notamment le cas des ouvriers qualifiés et des CDI qui sont prépondérants dans la branche. De même, le salaire des employés est supérieur en Corse (+ 6 %) alors que c'est l'inverse pour les cadres (- 7 %) et les professions in-

termédiaires (- 5 %). Ces écarts persistent à caractéristiques équivalentes.

En revanche, la rémunération supérieure des temps partiel de l'île et dans les plus grands établissements (+ 9 %) repose pour moitié sur des différences de structure (deux fois plus de cadres au sein des temps partiels, deux fois plus d'employés au sein des établissements de plus de 20 salariés).

Les postes qu'occupent les femmes de la branche sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des hommes (15,4 euros contre 14,8 euros, soit + 4 %), mais ils ne correspondent pas aux mêmes métiers.

L'écart en faveur des femmes illustre en particulier la rémunération plus élevée des employées de la branche par rapport aux conducteurs. Elles sont aussi deux fois plus souvent cadres. ■

Hospitalisation privée

L'hospitalisation privée comprend la convention nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, dite FHP, qui fixe les rapports entre les employeurs et les salariés des établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle, des établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées.

En 2015, en Corse, l'hospitalisation privée offre 2 440 postes au sein de 34 établissements, principalement des cliniques et des maisons de retraites. La branche se caractérise ainsi par la prédominance d'établissements de plus de 50 salariés : ils concentrent huit emplois sur dix. Les métiers se répartissent en plusieurs filières professionnelles dont la plus importante est celle des soins. Les infirmiers, aides-soignants et agents des services hospitaliers représentent sept emplois de la branche sur dix. Les employés sont majoritaires et les professions intermédiaires, dont font partie les infirmiers, sont deux fois plus fréquentes qu'en moyenne régionale. Avec 82 % de femmes dans ses effectifs, c'est la branche la plus féminisée des 12 principales branches insulaires. Peu marquée par la saisonnalité, l'hospitalisation privée offre des emplois stables malgré une surreprésentation de contrats courts parmi les CDD. Le temps partiel est bien moins présent que dans la branche en province, notamment pour les professions intermédiaires et les employés. Cette branche offre un salaire horaire brut moyen de 16,4 euros, légèrement supérieur à la moyenne sur l'île. Elle rémunère notamment davantage les emplois de cadres et les jeunes que l'ensemble des branches insulaires. Enfin, les salaires en Corse sont légèrement supérieurs à ceux de province dans l'hospitalisation privée, notamment pour les cadres.

Hanan Touzani, Insee

L'hospitalisation privée se répartit en deux secteurs professionnels. Le secteur sanitaire comprend les établissements privés de diagnostic et de soins avec ou sans hébergement (clinique, centre de rééducation fonctionnelle) et le secteur médico-social concerne les établissements médicalisés ou non pour personnes âgées.

En Corse, la branche emploie 1 850 salariés au 31 décembre 2015. Elle compte 34 établissements employeurs dont 14 établissements hospitaliers, cliniques ou centres de rééducation fonctionnelle, 5 hébergements médicalisés pour personnes âgées et 6 résidences pour personnes âgées sans soins médicaux.

La moitié des établissements a plus de 50 salariés, soit davantage qu'en province (44 %). Ils concentrent 84 % des emplois de l'hospitalisation privée pour 77% en province. C'est de loin la branche, parmi les principales branches régionales, où l'emploi est le plus concentré dans de grandes structures, soit cinq fois plus que la moyenne régionale (figures 1 et 2).

En 2015, l'hospitalisation privée offre 2 440 emplois, soit 3 % de l'emploi insulaire.

L'emploi féminin est prépondérant

Les métiers de la branche se répartissent en plusieurs filières professionnelles.

La filière du soin se compose essentiellement d'aides-soignants, d'infirmiers et d'agents de services hospitaliers, ces métiers représentant sept emplois sur dix. La filière administrative comprend notamment les secrétaires, les secré-

taires médicales, les agents comptables ou les standardistes. La filière des services généraux, techniques et hygiène inclut, entre autres, les cuisiniers, les agents d'entretien ou les agents de sécurité. Enfin, celle du personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale du secteur médico-social comprend, par exemple, les auxiliaires de vie sociale, les animateurs ou les responsables hôtellerie et qualité de vie.

L'emploi féminin domine fortement dans l'hospitalisation privée. Ainsi, 82 % des postes sont occupés par une femme contre 45 % en moyenne en Corse. Ce taux de féminisation se situe toutefois légèrement en deçà de la moyenne de province (85 %). Il est lié à la forte féminisation des métiers de soins. En effet, dans la région, les trois quarts des femmes exercent un métier de soignant (aide-soignant, infirmier ou agent de services hospitaliers) contre la moitié des hommes.

La structure catégorielle de l'hospitalisation privée en Corse est proche de celle de province (figure 3). La branche se distingue par une forte proportion de postes d'employés (60 %), supérieure de 12 points à la moyenne régionale. En particulier, les aides-soignants et les agents de services hospitaliers occupent huit postes d'employés sur dix.

Les professions intermédiaires représentent la catégorie la plus importante après celle des employés. Leur part est 2,5 fois plus élevée que dans l'ensemble des branches insulaires. En effet, de nombreux métiers comme les infirmiers, les kinésithérapeutes ou les techniciens médicaux appartiennent à cette catégorie.

Les cadres sont en revanche moins fréquents dans la branche (6 %) qu'en moyenne régionale (9 %). Ce sont des pharmaciens, médecins ou cadres administratifs. Les femmes sont moins présentes dans cette catégorie (six sur dix).

Comme dans l'ensemble des branches insulaires et dans la branche en province, quatre emplois sur dix sont occupés par des personnes de moins de 35 ans.

Celles de 55 ans ou plus occupent 16 % des postes. C'est la part de travailleurs âgés la plus importante des principales branches insulaires.

Au sein de la branche, les infirmiers sont les plus jeunes : 54 % ont moins de 35 ans. C'est le cas également de 46 % des aides-soignants. En revanche, les agents de services hospitaliers sont les plus âgés avec 18 % de seniors dans leurs effectifs.

Des emplois stables mais davantage de contrats courts

L'hospitalisation privée offre des emplois plutôt stables. Les emplois permanents, y sont plus fréquents qu'en moyenne insulaire : 56 % des postes contre 49 %. Le mouvement de personnel y est également moins important avec un taux de rotation de 38 %, inférieur de 21 points au taux régional.

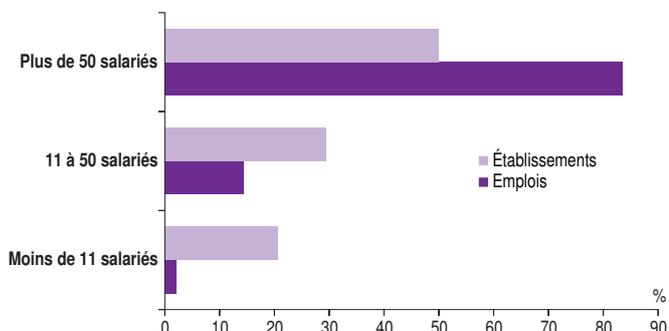
En outre, les CDD comme dans la branche en province sont peu répandus : 27 % contre 34 % en moyenne régionale. Les employeurs cherchent plutôt à stabiliser et profession-

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Hospitalisation privée	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	34	0,3
Salariés présents au 31 décembre	1 853	2,9
Emploi total en 2015	2 435	2,8

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

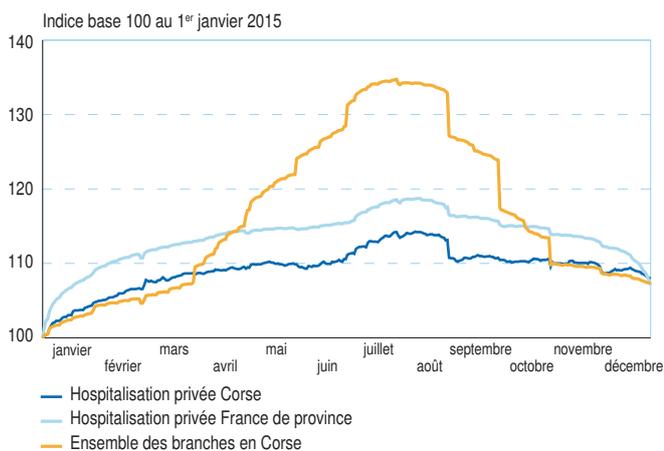
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, parmi les établissements de l'hospitalisation privée, la moitié ont plus de 50 salariés et concentrent 83 % des emplois de la branche.

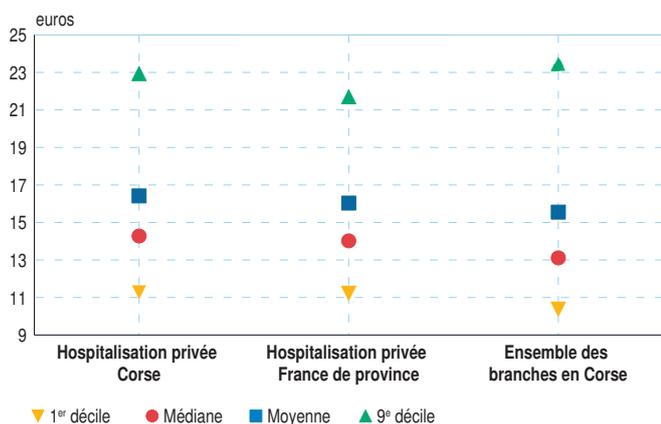
Source : Insee, DADS 2015.

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



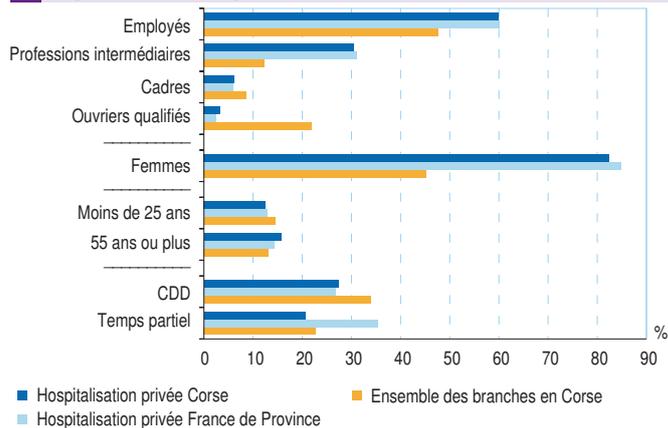
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

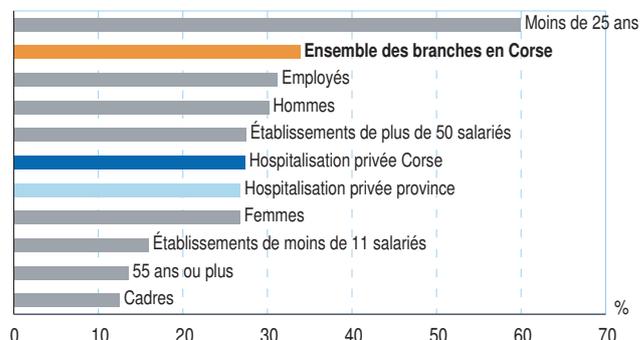
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les professions intermédiaires représentent 30 % des emplois de l'hospitalisation privée.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Hospitalisation privée			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	16,4	0,4	0,3	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	13,3	0,2	0,2	13,0
Ouvriers non qualifiés	11,4	-0,8	-0,7	12,2
Ouvriers qualifiés	14,2	0,2	0,1	14,5
Professions intermédiaires	18,7	0,4	0,5	18,7
Cadres	35,0	1,4	0,8	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	14,0	0,5	0,6	12,1
25 à 34 ans	15,1	0,2	0,1	13,9
35 à 44 ans	16,7	0,7	0,7	15,6
45 à 54 ans	16,9	0,4	0,5	16,6
55 ans ou plus	19,3	-0,2	-0,1	18,4
Type de contrat				
CDD	15,2	0,2	0,4	12,9
CDI	16,8	0,4	0,3	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	15,5	-0,1	0,1	15,4
Temps partiel	19,6	3,0	1,1	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 11 salariés	20,1	3,4	3,6	14,1
11 à 20 salariés	18,4	2,3	1,8	16,0
21 à 50 salariés	15,8	0,5	-0,7	16,2
Plus de 50 salariés	16,3	0,1	0,4	17,2

Lecture : en Corse, dans la branche hôtels, cafés, restaurants, les employeurs offrent un salaire équivalent à celui de province. Corrigé des effets de structure, le salaire moyen entre la Corse et la province reste identique.

Source : Insee, DADS 2015

naliser leur personnel : ce type de contrat est surtout utilisé pour remplacer des salariés absents, les établissements devant garantir une continuité de soins et répondre aux exigences réglementaires. Ainsi, en Corse comme en province, les contrats courts de 3 mois ou moins sont surreprésentés dans la branche, soit deux tiers des CDD.

De plus, l'hospitalisation privée est peu impactée par la saisonnalité. Son volume d'emplois atteint certes son plus haut niveau en été, mais cela reste bien en deçà de la moyenne régionale (+ 14 % contre + 38 %) (figure 4). Le pic estival est en outre moins marqué qu'en France de province (+ 19 %) malgré la forte orientation touristique de l'île. Aussi, dans l'hospitalisation privée, les contrats saisonniers sont trois fois moins fréquents qu'en région. Seuls 21 % des CDD sont saisonniers, une part proche de celle de la branche en province.

Les postes à durée déterminée sont surtout occupés par les plus jeunes (figure 5) : 60 % des moins de 25 ans sont en CDD contre 14 % de ceux de 55 ans ou plus. La carrière dans la branche débute souvent par un CDD avant d'aboutir à un emploi plus pérenne.

Les hommes sont plus souvent en CDD que les femmes, soit 30 % d'entre eux contre 27 %. Ils occupent en effet plus fréquemment des métiers hors de la filière soignante.

En Corse, les infirmiers sont un peu plus souvent en CDD qu'en province (24 % pour 22 %). Les aides-soignants sont concernés de manière équivalente (31 %). En revanche, les agents de services hospitaliers sont moins souvent à durée déterminée sur l'île (35 % contre 40 %).

Le temps partiel moins répandu qu'en France de province

Bien que la branche soit très féminisée, le temps partiel est moins répandu dans l'hospitalisation privée qu'en moyenne régionale. Il est également plus rare que dans la branche en province, soit 21 % des postes contre 35 %.

Toutefois le recours au temps partiel varie beaucoup selon les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les emplois de cadres sont majoritairement à temps partiel : 58 %. Ce taux est également très élevé en province (53 %). De nombreux médecins cumulent en effet activité en établissement et en libéral ou travaillent pour différentes structures.

En revanche, les professions intermédiaires sont peu nombreuses à travailler moins que la durée légale ou conventionnelle (16 %) de même que les employés (19 %). C'est deux fois moins que dans la branche en province

et se retrouve dans leurs principaux métiers : infirmiers, aides-soignants, agents de service hospitaliers.

Dans la région, le recours au temps partiel est plus important pour les salariés de 55 ans ou plus de la branche, mais reste bien en deçà de la province (27 % contre 40 %). Toutefois, ce sont les jeunes de moins de 25 ans qui travaillent le plus à temps partiel en France de province, soit 44 % d'entre eux contre 19 % en Corse.

Enfin, spécificité sur l'île, les hommes sont un peu plus souvent à temps partiel (23 %) que les femmes (20 %), notamment car ils sont plus fréquemment cadres. Cela ne se retrouve pas en province où les femmes de la branche restent plus concernées (36 % pour 30 % chez les hommes).

Un salaire au-dessus de la moyenne régionale...

La convention collective de l'hospitalisation privée comporte plusieurs grilles salariales en fonction de la filière métiers, de la catégorie socioprofessionnelle, ou bien encore selon certains métiers médicaux spécifiques. De plus, lors du recrutement, l'ancienneté acquise antérieurement par le salarié est prise en compte pour déterminer le salaire selon les grilles de classification de la convention collective.

En 2015, la branche offre en Corse un salaire horaire brut moyen de 16,4 euros supérieur à la moyenne régionale de 1,1 euro, soit 7 % de plus.

Les cadres sont mieux rémunérés dans la branche que dans l'ensemble des branches insulaires ; ils gagnent 24 % de plus. Par conséquent, les hommes, plus fréquemment cadres que les femmes, sont davantage rémunérés.

L'écart salarial avec le niveau régional est quasiment nul pour les professions intermédiaires et les employés.

Les postes occupés par les personnes de moins de 25 ans sont particulièrement mieux payés dans la branche qu'en moyenne en Corse, soit 16 % de plus. Les jeunes sont en effet majoritairement en CDD. Or, les CDD sont mieux rémunérés dans l'hospitalisation privée que dans l'ensemble des branches régionales, soit 17 % de plus.

De même, les postes à temps partiel sont rétribués 35 % de plus qu'en moyenne sur l'île. Cet écart est lié à la surreprésentation des cadres dans les emplois à temps partiel de la branche.

Dans la branche, les disparités salariales sont légèrement moins marquées qu'en moyenne régionale. En effet, le rapport entre le salaire à partir duquel 10 % des postes sont les mieux

rémunérés et celui en dessous duquel 10 % sont le moins rémunérés, est de 2 contre 2,2 dans la région. Il est proche de celui de province (1,9) (figure 6).

Les postes payés autour du SMIC sont moins fréquents dans la branche qu'en région, soit une part de 8 % contre 22 %. Et la part d'emplois payés plus de 3 fois le SMIC est légèrement inférieure (6 % contre 5 %).

... et légèrement supérieur à la province, notamment pour les cadres

Le salaire moyen de l'hospitalisation privée en Corse est supérieur de 40 centimes à celui de la branche en France de province soit 2 % de plus (figure 7). Cet écart subsiste à structure identique.

En particulier, les emplois de cadres sont mieux payés sur l'île qu'en province, soit 4 % de plus. L'écart se réduit de moitié lorsque les caractéristiques d'emploi sont identiques (catégorie sociale, tranche d'âge, sexe, type de contrat, temps de travail et taille de l'établissement).

Les ouvriers non qualifiés, très peu nombreux, sont en revanche moins bien rémunérés qu'en province, et ce même à structure identique. Pour les autres catégories socioprofessionnelles, l'écart est favorable aux salariés de la région mais ne dépasse pas 2 %.

Les CDI et les CDD bénéficient de ce léger avantage salarial, y compris à structure identique. En revanche, les postes à temps partiel sont particulièrement mieux rémunérés dans la région, de 18 %. Toutefois, cet écart est dû pour deux tiers à un effet de structure : à caractéristiques d'emploi similaires, il n'est plus que de 6 %.

Les disparités salariales entre la Corse et la province varient selon la taille de l'établissement. Elles sont faibles pour les établissements de plus de 50 salariés et le demeurent même à structure identique. En revanche, dans les établissements de 11 à 20 salariés, l'écart salarial est de 14 % en faveur des établissements régionaux, les différences de structure ne l'expliquant qu'en partie. En effet, à caractéristiques d'emploi identiques, l'écart de salaire subsiste (11 %). ■

Propreté

Convention nationale des entreprises de propreté et services associés (par exemple gestion de déchets), anciennement nettoyage des locaux.

En 2015, la branche propreté corse compte 99 établissements offrant 1 940 emplois. Il s'agit, dans plus de huit cas sur dix, de postes d'agents de nettoyage, occupés aux trois quarts par des femmes. La majorité des emplois sont à temps partiel dans la région (54 %) et plus encore en province (64 %). Un tiers des emplois sont en CDD comme dans l'ensemble de l'économie régionale contre un quart en province, et ce malgré une faible saisonnalité. Ce sont majoritairement des contrats courts. Le salaire moyen de la branche est le plus faible des 12 principales branches insulaire avec 11,2 euros bruts par heure. Cela reflète notamment la proportion très élevée d'ouvriers non qualifiés : 83 % contre 10 % en Corse, et la part élevée de salariés payés autour du SMIC (sept sur dix). De plus, les cadres et les professions intermédiaires sont moins rémunérés que dans les autres branches régionales et qu'en province. Ainsi, les écarts de salaires dans la branche sont très peu marqués. Le salaire moyen est également plus faible qu'en province, un écart qui ne s'explique pas par les caractéristiques observées. Les femmes sont moins rémunérées que leurs homologues masculins mais cela provient surtout d'effets de structure.

Antoine Luciani, Insee

En Corse, en 2015, 99 établissements appliquent la convention collective de la propreté, soit 1 % des établissements couverts par une convention collective. La branche comprend des activités liées au nettoyage courant de bâtiments, du domicile et le nettoyage industriel spécialisé (véhicules, machines, vitres) ou non.

Ces établissements comptent 1 410 salariés au 31 décembre 2015 pour 1 940 emplois offerts au cours de l'année, soit 2 % des salariés et de l'emploi de l'ensemble des branches professionnelles en Corse.

Ils sont de grande taille à l'échelle insulaire : 22 % ont plus de 20 salariés, alors que ce n'est le cas que de 4,2 % des établissements de l'ensemble des branches. Ces derniers regroupent ainsi trois quarts des emplois de la propreté contre un tiers au niveau régional (*figures 1 et 2*).

Les établissements régionaux sont cependant nettement plus petits que ceux de province. Ceux employant plus de 100 salariés représentent 8 % des emplois de la branche en Corse contre 58 % en province.

Des emplois d'agents de nettoyage en écrasante majorité

Les agents de nettoyage (femmes de ménage, agents de propreté, employés de nettoyage...) représentent plus de huit emplois sur dix dans la branche. Les autres métiers sont rares et variés : aides ménagères, secrétaires, agents civils de sécurité et surveillance, ouvriers d'entretien...

Ces salariés affectés au nettoyage étant assimilés à des ouvriers non qualifiés, ces derniers regroupent 83 % des emplois de la branche (*figure 3*).

En province, la part des emplois de nettoyage proprement dit atteint 90 %, portant celle des ouvriers non qualifiés à 94 %.

Des salariés principalement féminins et plutôt âgés

En Corse, trois quarts des postes d'agent de nettoyage sont pourvus par des femmes. Elles occupent ainsi 72 % des emplois de la branche en Corse et sont encore plus prépondérantes dans les entreprises de propreté qu'en province (68 %).

De plus, les rares autres métiers de la branche sont également très genrés : 94 % des aides à domicile et 97 % des secrétaires sont des femmes tandis que tous les agents civils de sécurité et surveillance sont des hommes.

Les postes de la branche mobilisent des salariés légèrement plus âgés qu'en moyenne régionale : seuls 11 % des postes sont occupés par des moins de 25 ans, contre 14 % en Corse. Symétriquement, les 45 ans ou plus occupent 43 % des emplois de la branche contre 35 % en Corse. L'âge médian est ainsi de 41 ans contre 38 ans pour l'ensemble des postes de l'île.

En province, les salariés de la branche sont plus âgés, l'âge médian atteignant 44 ans.

Plus d'un emploi sur deux à temps partiel

La propreté figure parmi les 12 principales branches de Corse où le temps partiel est le plus fréquent. Il y est même majoritaire, représentant 54 % des emplois contre 23 % en Corse. Cette caractéristique est plus marquée en province, où 64 % des postes sont concernés.

Il s'agit d'une des spécificités de la branche où les salariés doivent intervenir souvent très tôt le matin ou tard le soir pour effectuer l'entretien de locaux professionnels, pour quelques heures par jour ou par semaine sur un même lieu de travail. Les ouvriers non qualifiés sont ainsi les plus concernés (57 % en Corse et 68 % en province).

Seuls les cadres sont peu à temps partiel (16 % dans la branche corse, 14 % en province), mais ils ne représentent que 2,3 % des emplois de la branche.

Les femmes sont presque trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes (66 % contre 24 %), alors que ce rapport est de deux au niveau régional.

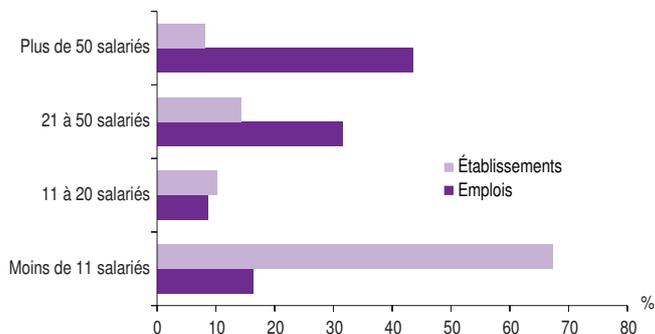
Cette quotité de travail est donc généralisée et se révèle relativement indépendante des caractéristiques du poste. Le taux de temps partiel est d'ailleurs le même pour les CDD et les CDI. En province cependant, les CDD de la branche restent plus exposés : 71 % contre 62 % des CDI.

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Propreté	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	99	0,8
Salariés présents au 31 décembre	1 408	2,2
Emploi total en 2015	1 937	2,2

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

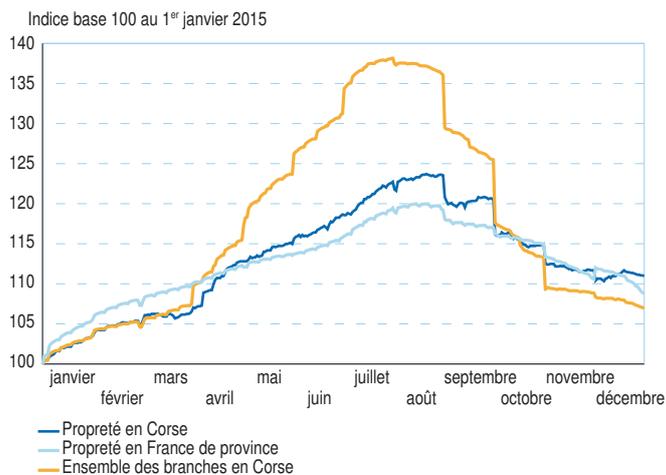
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 8 % d'établissements de plus de 50 salariés concentrent 44 % des emplois de la branche.

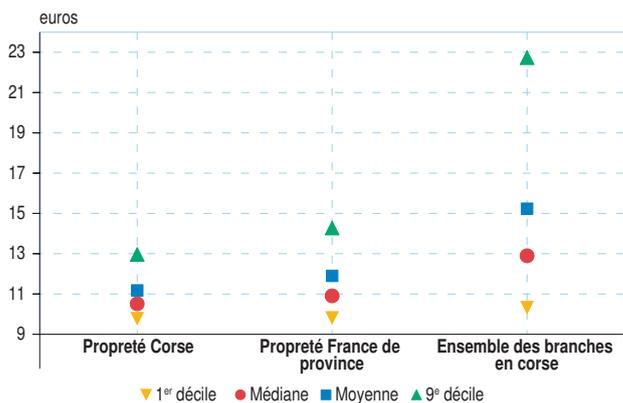
Source : Insee, DADS 2015.

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



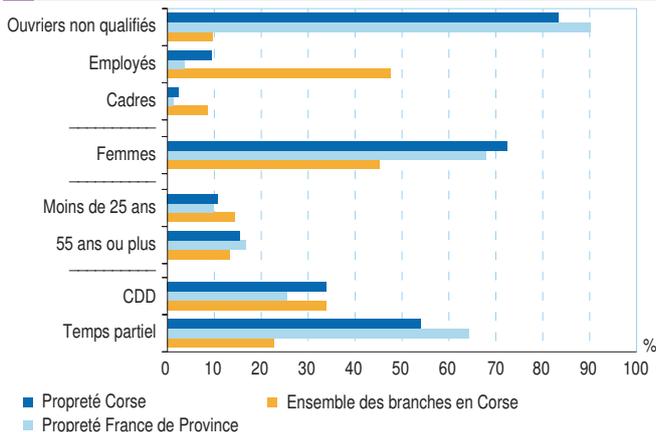
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

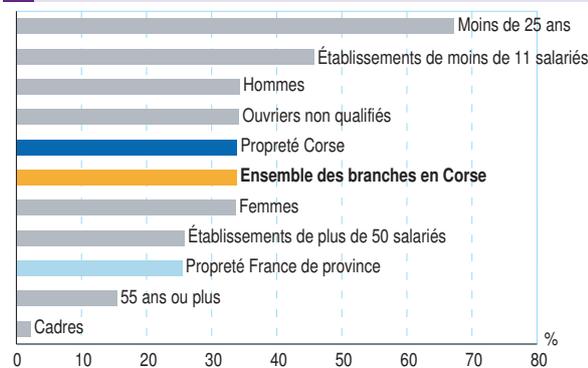
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les ouvriers non qualifiés représentent 83 % des emplois de la propreté.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Propreté			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	11,2	-0,7	-0,9	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	11,4	-1,8	-1,3	13,0
Ouvriers non qualifiés	10,8	-0,6	-0,5	12,2
Ouvriers qualifiés	11,4	-1,7	-0,9	14,5
Professions intermédiaires	14,6	-3,2	-1,9	18,7
Cadres	20,9	-10,7	-9,8	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	10,8	-0,7	-0,6	12,1
25 à 34 ans	11,0	-0,8	-0,7	13,9
35 à 44 ans	11,4	-0,7	-0,6	15,6
45 à 54 ans	11,2	-0,7	-1,1	16,6
55 ans ou plus	11,4	-0,6	-1,2	18,4
Type de contrat				
CDD	10,9	-0,9	-0,8	12,9
CDI	11,3	-0,6	-0,9	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	11,6	-1,4	-1,2	15,4
Temps partiel	10,8	-0,5	-0,6	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	11,3	-1,0	-0,9	13,7
6 à 10 salariés	11,1	-1,2	-1,2	15,1
11 à 20 salariés	11,4	-0,7	-0,7	16,0
21 à 50 salariés	11,0	-0,8	-0,9	16,2
Plus de 50 salariés	11,2	-0,6	-0,8	17,2

Lecture : dans la Propreté, les ouvriers non qualifiés gagnent en Corse 0,7 euro de moins par heure qu'en province. À caractéristiques observées identiques, l'écart est de 0,9 euro.

Source : Insee, DADS 2015

Un tiers d'emplois en CDD malgré une faible saisonnalité

Comme au niveau régional, un poste sur trois est en CDD dans la branche. En province, les CDD ne concernent qu'un emploi sur quatre de la propreté.

Cette part varie cependant selon l'âge et le sexe, ainsi que selon la taille de l'établissement employeur.

Ainsi, dans la propreté comme dans l'ensemble des branches régionales, les plus jeunes sont les plus employés en CDD (67 %) et le recours à ce type de contrat diminue avec l'âge (figure 5). De même, dans la région, les établissements de moins de 11 salariés de la branche recourent davantage aux CDD que les plus grands, ce qui n'est pas le cas en province.

Enfin, alors que les femmes sont généralement davantage en CDD que les hommes (37 % contre 32 % en Corse), dans la propreté, les taux de CDD sont identiques par sexe. En province, les hommes sont même plus souvent en CDD (29 % contre 24 % des femmes).

De plus, les contrats courts sont plus fréquents dans la branche (54 %) que dans l'ensemble des branches régionales (41 %). Ils sont toutefois moins usités qu'en province (61 %).

Dans la branche, les salariés concernés par un cumul CDD et temps partiel sont proportionnellement deux fois plus nombreux qu'au niveau régional (18 % contre 9 %).

Néanmoins, la propreté est une branche peu saisonnière (figure 4). Le nombre d'emplois lors du pic estival dépasse de 24 % celui de début d'année contre 38 % en Corse. Seuls 12 % des emplois sont saisonniers contre 20 % dans l'île. Dans la branche, l'évolution de l'emploi journalier est similaire en Corse et en province.

Ainsi, la part de postes permanents (47 %) est proche de la moyenne régionale et le taux de rotation avec 49 %, inférieur de 10 points.

La branche la moins rémunératrice...

En 2015, en Corse, le salaire horaire brut moyen de la propreté est le plus bas des 12 principales branches de l'île. Il s'élève à 11,2 euros, soit 4,1 euros sous la moyenne corse (-27 %). Cette faiblesse salariale reflète avant tout la nette surreprésentation des ouvriers non qualifiés (essentiellement les agents de nettoyage) qui constituent la catégorie socioprofessionnelle la moins rémunérée (figure 7).

Mais toutes les catégories socioprofessionnelles de la branche sont moins payées dans la branche. En particulier, les salaires horaires bruts des professions intermédiaires et surtout des cadres sont nettement inférieurs à ceux des

autres branches (22 % et 26 % de moins). Toutefois ces deux catégories ne représentent que 4 % des postes contre 21 % dans l'île.

Les nombreux postes à temps partiel, également moins rémunérés qu'au niveau régional, jouent aussi défavorablement sur le niveau de rémunération de la propreté.

De plus, le salaire moyen augmente beaucoup moins avec l'âge que dans l'ensemble des branches.

Enfin, la rémunération dans la branche ne croît pas avec la taille des établissements, contrairement à ce qu'on observe dans le reste de l'économie.

... avec une faible dispersion des salaires

Ainsi, parmi les 12 principales branches insulaires, la propreté est celle qui présente la moindre dispersion des salaires (figure 6). L'écart entre les rémunérations les plus faibles et les plus élevées est également moins marqué que dans la branche en province. En effet, le rapport interdécile ne dépasse pas 1,3 contre 2,2 en Corse et 1,5 dans la branche en province.

De même, les écarts relatifs de salaires entre catégories socioprofessionnelles sont nettement inférieurs à ceux de l'ensemble des branches. Ainsi, le salaire horaire des cadres est 1,9 fois plus important que celui des ouvriers non qualifiés, alors qu'il est 2,3 fois supérieur dans l'ensemble des branches insulaires.

Cela tient notamment à l'absence de hauts salaires. Les salaires supérieurs à trois fois le SMIC y sont tout à fait exceptionnels alors qu'ils concernent un poste sur vingt en Corse. Et seuls 10 % des emplois de la branche offrent plus de 13 euros par heure alors que c'est le cas de 50 % d'entre eux au niveau régional.

Au contraire, sept postes sur dix sont rémunérés au voisinage du SMIC contre deux sur dix au niveau régional. Les salaires de la propreté sont donc directement impactés par le niveau du SMIC.

Des salaires également plus bas qu'en province

Dans l'ensemble de la province, le salaire horaire brut moyen de la branche propreté est de 11,9 euros, soit 6 % de plus qu'en Corse.

Cet écart existe pour toutes les catégories socioprofessionnelles, les âges et les contrats de travail. Il existe également quelle que soit la taille des établissements. Il est logiquement le plus faible pour les ouvriers non qualifiés qui sont en majorité proches du minimum conventionnel.

La prise en compte des différences de structure entre la branche sur l'île et en province n'explique pas cet écart. Notamment du fait que la catégorie des établissements de plus de 50 salariés regroupe en réalité des établissements beaucoup plus grands en province qu'en Corse.

Ainsi, l'écart est particulièrement important pour les cadres. Cela reflète les niveaux d'encadrement et de responsabilité plus élevés qu'ils ont dans les plus grands établissements de province. Les cadres de la branche gagnent ainsi 34 % de moins en Corse (32 % de moins à caractéristiques similaires).

Les femmes moins payées que les hommes

Les femmes de la branche sont en moyenne moins rémunérées que les hommes (10,8 euros par heure contre 12,1 euros, soit 11 % de moins).

Les différences de structure expliquent en grande partie ces différences. En effet, les postes d'ouvriers qualifiés ou de cadres en CDI à temps complet, peu nombreux et mieux rémunérés, sont très majoritairement occupés par des hommes. Tandis que les femmes occupent plutôt des postes peu qualifiés d'agents de nettoyage, d'aide à domicile et de secrétaire. ■

Commerce de gros

La branche commerce de gros comprend la convention nationale des commerces de gros. Elle rassemble toutes les activités de grossistes non rattachées à une autre branche ou ne disposant pas d'une convention particulière. Les centrales d'achats et intermédiaires du commerce sont également concernés. Il existe par ailleurs d'autres conventions qui s'appliquent à des activités spécialisées (bonneterie-lingerie, horlogerie, confiserie-chocolaterie-biscuiterie et alimentation fine, etc.).

En 2015, en Corse, le commerce de gros offre 1 930 postes répartis au sein de 226 établissements. Il se décompose principalement en trois types d'activités : alimentaires, interindustrielles et non alimentaires. Il offre ainsi des métiers variés, le plus souvent sur des postes d'ouvriers et d'employés. Il s'agit d'une branche peu féminisée, les femmes occupant des fonctions administratives de secrétaire ou services comptables et financiers. La branche est moins soumise à la saisonnalité qu'en moyenne régionale, à l'exception des activités alimentaires. Les emplois sont plus stables que dans l'ensemble des branches insulaires. Les emplois permanents représentent six postes sur dix. Les postes en CDD et à temps partiel y sont moins fréquents. La branche est plus rémunératrice qu'en moyenne régionale. La part des salaires au-dessus de trois fois le SMIC y est notamment plus élevée. À l'inverse, le salaire horaire est plus faible qu'en France de province. Toutefois, à caractéristiques identiques, le salaire moyen devient supérieur en région.

Valérie Torre, Insee

Le commerce de gros consiste à acheter, entreposer et revendre des marchandises à des détaillants, des utilisateurs professionnels ou des collectivités, voire d'autres grossistes ou intermédiaires.

En Corse, au 31 décembre 2015, il emploie 1 510 salariés, soit 2 % des salariés de l'ensemble des branches insulaires. Avec 226 établissements, il représente 2 % des établissements de la région couverts par une convention collective.

Ces établissements sont principalement de petite taille. Parmi eux, 66 % ont moins de 6 salariés et 81 % moins de 11 salariés. Ils offrent 42 % des emplois. À l'inverse, les établissements de plus de 20 salariés sont peu nombreux (7 %). Cependant, avec 33 % des postes, ils pèsent presque autant en termes d'emplois. En France de province, ils sont également minoritaires (9 %) mais ils regroupent la moitié des postes (figures 1 et 2).

Avec 1 930 postes durant l'année, le commerce de gros représente 2 % de l'emploi offert dans l'ensemble des branches insulaires.

La plupart des emplois de la branche relèvent de trois familles d'activités. Les activités alimentaires (fruits et légumes, produits laitiers, surgelés...) représentent 40 % des postes. Les activités interindustrielles constituent le second pilier avec 38 % des emplois. Elles concernent la vente de produits destinés à être transformés, intégrés à la production (matériel électrique, sanitaire et chauffage, matériaux de construction, pièces automobiles...). Enfin, les activités

non alimentaires (habillement, jouets, tissus, papeterie...) regroupent 22 % des postes.

En Corse, les activités alimentaires sont sur-représentées par rapport à la province. Elles sont essentiellement portées par le commerce de gros de fruits et légumes et de produits surgelés. En revanche, du fait de la diversité des activités, la filière interindustrielle est plus importante en province. Le négoce de fournitures et équipements industriels divers en particulier y tient une place importante.

Des métiers variés mais peu féminisés

Les métiers exercés dans le commerce de gros sont diversifiés. Aux côtés des fonctions support coexistent des fonctions logistiques, commerciales et techniques.

Ainsi, la branche se caractérise par une main-d'œuvre essentiellement ouvrière. Les ouvriers qualifiés en particulier occupent 29 % des postes. Ils sont plus fréquents qu'en moyenne régionale et qu'en province (22 %). Ils exercent principalement des fonctions logistiques telles que conducteurs livreurs, coursiers ou magasiniers qualifiés.

Les ouvriers non qualifiés représentent quant à eux 12 % des postes contre 10 % en région. Ils sont également moins fréquents qu'en province (8 %). Ils occupent essentiellement des fonctions de tri, d'emballage, d'expédition et de manutention.

Les employés sont également nombreux. Ils sont cependant sous-représentés par rapport à

la moyenne régionale (33 % des postes contre 48 %). Ils sont aussi fréquents que dans la branche en province. Ils exercent des fonctions commerciales comme la vente de biens et produits ou des fonctions supports de secrétaires ou d'employés administratifs.

La part des professions intermédiaires est légèrement supérieure à la moyenne régionale (14 %) mais se situe en deçà de la province (20 %). Leur profil est diversifié. Ils exercent des fonctions de commerciaux, de techniciens ou de responsables logistique.

Enfin, les cadres sont majoritairement des cadres d'exploitation, cadres commerciaux ou cadres des services administratifs et financiers. Ils occupent 11 % des emplois contre 9 % en région. Ce taux d'encadrement est en revanche plus faible qu'en province (16 %).

Le commerce de gros est peu féminisé. Les femmes y occupent 28 % des postes contre 45 % en moyenne régionale. Dans la région, la branche compte encore moins de postes féminins qu'en province (32 %). Les deux tiers d'entre elles occupent des postes d'employés. Elles sont particulièrement présentes dans les métiers supports comme secrétaires, employés qualifiés des services comptables et financiers, employés administratifs. Elles sont aussi souvent cadres que les hommes (11 %).

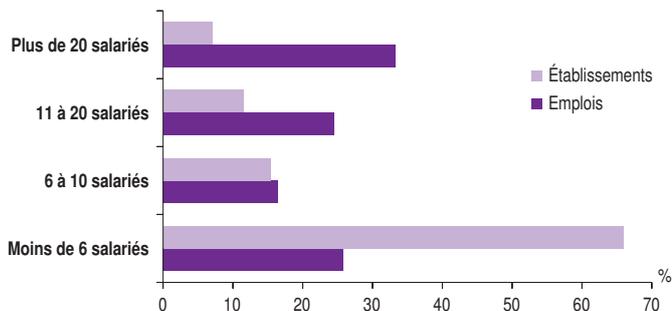
La structure par âge de la branche est relativement proche de la moyenne régionale. Au regard du niveau France de province, elle se caractérise par l'emploi deux fois plus fréquent de jeunes de moins de 25 ans : 13 % des postes

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Commerce de gros	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	226	1,8
Salariés présents au 31 décembre	1 513	2,3
Emploi total en 2015	1 929	2,2

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

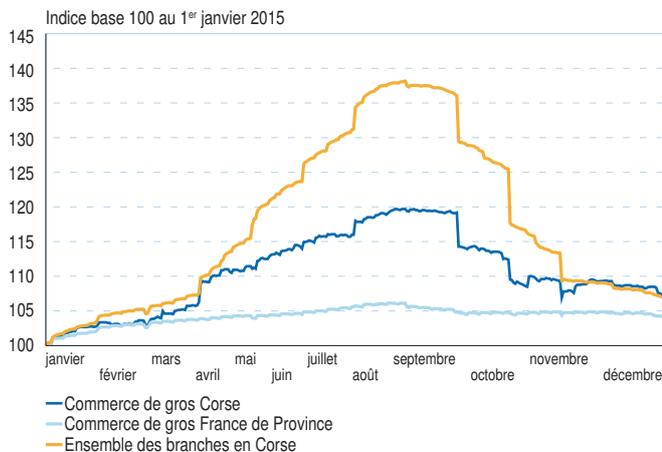
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 7 % d'établissements de plus de 20 salariés concentrent un tiers des emplois de la branche commerce de gros.

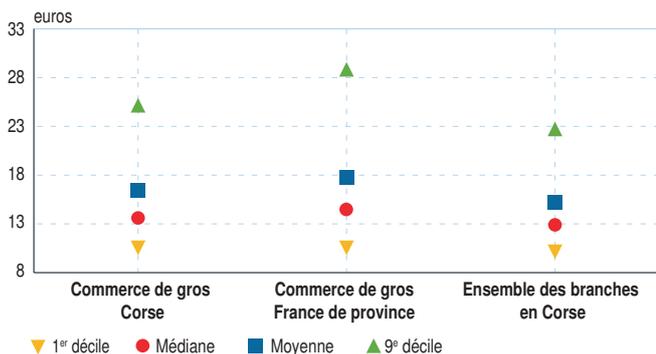
Source : Insee, DADS 2015.

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



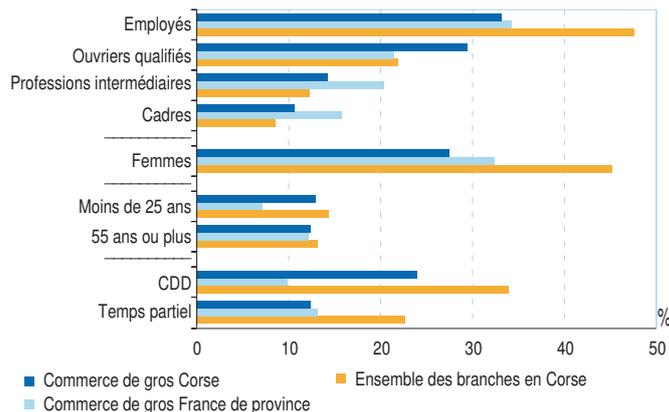
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

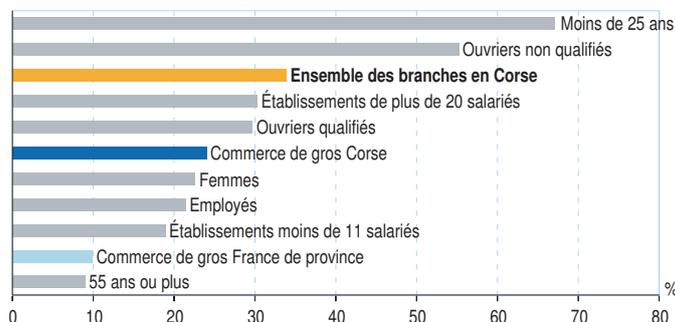
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les ouvriers qualifiés représentent 30 % des emplois de la branche commerce de gros.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Propreté			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	16,4	-1,4	0,1	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	14,6	-0,2	0,2	13,0
Ouvriers non qualifiés	12,4	-0,2	0,1	12,2
Ouvriers qualifiés	13,6	0,0	0,4	14,5
Professions intermédiaires	18,1	-0,2	-0,2	18,7
Cadres	32,3	0,3	-0,2	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	11,9	-0,1	0,1	12,1
25 à 34 ans	13,7	-1,4	-0,2	13,9
35 à 44 ans	16,5	-1,8	-0,2	15,6
45 à 54 ans	18,0	-1,9	0,1	16,6
55 ans ou plus	23,5	2,2	1,6	18,4
Type de contrat				
CDD	12,1	-0,6	0,0	12,9
CDI	17,8	-0,5	0,2	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	16,4	-1,3	0,2	15,4
Temps partiel	16,6	-1,7	0,0	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	15,4	-1,6	-0,3	13,7
6 à 10 salariés	17,4	-0,3	0,4	15,1
11 à 20 salariés	16,1	-1,9	-0,4	16,0
Plus de 20 salariés	16,9	-1,2	0,7	16,7

Lecture : en Corse, dans la branche commerce de gros, les salariés âgés de 55 ans ou plus sont rémunérés 23,5 euros, soit 2,2 euros de plus qu'en province. A structure identique, l'écart salarial est de 1,6 euro.

Source : Insee, DADS 2015

contre 7 %. Les seniors sont quant à eux autant présents sur l'île que sur le continent (*figure 3*).

Une saisonnalité peu marquée excepté dans les activités alimentaires

Le commerce de gros est moins soumis à la saisonnalité qu'en moyenne régionale. Au pic de la saison, son volume d'emploi augmente de 20 % contre 38 % dans l'ensemble des branches insulaires (*figure 4*). Cette saisonnalité doit toutefois être appréciée au regard des différentes familles d'activités. En effet, c'est uniquement dans les activités alimentaires que le besoin de main-d'œuvre supplémentaire est important. Au cœur de la saison, en lien avec l'afflux touristique, le volume d'emploi y progresse de près de 45 %.

Le recours à l'emploi saisonnier est donc moindre dans l'ensemble de la branche. Il concerne 11 % des emplois. Cette part est inférieure de 9 points à la moyenne régionale mais quatre fois supérieure à celle de province.

Cette saisonnalité moins marquée induit une meilleure stabilité de l'emploi que dans l'ensemble des branches insulaires.

Des emplois plus stables que dans l'ensemble des branches

Les emplois permanents, présents dans le même établissement toute l'année, sont nombreux. Ils représentent 58 % des postes contre 49 % pour l'ensemble des branches insulaires. Ce taux est cependant très en deçà de la moyenne de province (67 %).

Les mouvements de main-d'œuvre sont aussi plus faibles dans la branche qu'en région. Le taux de rotation s'établit à 40 %, soit 20 points de moins. Il est toutefois supérieur de 17 points à celui de la branche en province.

Le taux de CDD en particulier est plus faible qu'en moyenne régionale mais supérieur à celui de province (*figure 5*). Notamment, les CDD à caractère saisonnier sont moins présents qu'en région (45 % contre 57 %). Ils restent toutefois plus fréquents dans le commerce de gros alimentaire.

Les contrats courts représentent 45% des CDD dans la branche. C'est proche de la moyenne régionale mais moins important qu'en province (59 %).

Ces emplois à durée déterminée concernent surtout les postes occupés par les ouvriers non qualifiés (55 %) et dans une moindre mesure, les ouvriers qualifiés (30 %). Ils sont également très usités pour les moins de 25 ans où ils concernent sept emplois sur dix. Enfin, les employeurs ont davantage recours aux CDD dans les établissements de plus de 20 salariés.

Le commerce de gros utilise également d'autres types de contrats non pris en compte. Il figure notamment, avec les autres branches du commerce parmi les principaux utilisateurs de contrats de professionnalisation. Ceux-ci permettent de préparer des qualifications reconnues et offrent d'importantes possibilités d'insertion professionnelle.

En Corse comme en province, la branche recourt peu au temps partiel : 12 % des postes contre 23 % en moyenne régionale. Les cadres et les employés sont les plus concernés (respectivement 22 % et 17 %). Il en est de même des salariés les plus âgés (19 % chez les 55 ans ou plus).

Les femmes sont deux fois plus souvent à temps partiel que les hommes (21 % contre 9 %). Enfin, le recours au temps partiel est trois fois plus fréquent dans les établissements de moins de 11 salariés que dans ceux de plus de 20 salariés (18 % contre 7 %).

Une branche plus rémunératrice qu'en moyenne régionale...

En 2015, un salarié du commerce de gros percevait en moyenne un salaire horaire brut de 16,4 euros, soit 1,2 euro de plus que dans l'ensemble des branches insulaires. Les conditions d'emploi plus favorables contribuent à expliquer cet écart salarial. Les postes payés au-dessus de trois fois le SMIC sont un peu plus fréquents qu'en moyenne insulaire (7 % contre 5 %). Tandis que les salaires proches du SMIC le sont un peu moins (18 % contre 22 %). Les disparités salariales y sont également supérieures à la moyenne régionale. Les 10 % de salariés les mieux rémunérés perçoivent un salaire 2,4 fois supérieur aux 10 % de salariés les moins rémunérés. Cet écart est de 2,2 en région (*figure 6*).

Par rapport à l'ensemble des branches, les salaires perçus sont plus favorables à certaines catégories socioprofessionnelles. Les employés et les cadres en particulier sont mieux rémunérés. À l'inverse, les ouvriers qualifiés et les professions intermédiaires perçoivent un salaire inférieur à la moyenne régionale.

Les caractéristiques des postes occupés impactent également les salaires. Ainsi, le salaire horaire brut des CDI, qui représentent les trois quarts des postes de la branche, est supérieur à la moyenne en région. Il en est de même pour les temps complets comme pour les temps partiels, la différence étant plus importante chez ces derniers.

Au niveau des salariés, l'écart de salaire est particulièrement marqué pour les 55 ans ou plus. Ils perçoivent un salaire de 5 euros

supérieur à la moyenne régionale. En effet, plus du tiers des postes de cadres de la branche sont dans cette tranche d'âge.

Dans le commerce de gros, l'écart de rémunération selon la taille de l'établissement employeur est beaucoup plus faible qu'en région. Les établissements de plus de 20 salariés offrent un salaire horaire brut de 4 % supérieur à celui des moins de 11 salariés. Cette différence est de 18 % dans l'ensemble des branches en Corse.

... et qu'en province une fois les effets de structure pris en compte

En Corse, le salaire horaire brut du commerce de gros est inférieur à celui de France de province de 1,4 euro, soit 8 % de moins. En revanche, à structure identique, cet écart s'inverse. Le salaire dans la région devient alors 1 % supérieur (*figure 7*).

Au niveau des catégories socioprofessionnelles, les différences de salaires avec la province sont relativement faibles. Ainsi, les employés qui constituent, avec les ouvriers qualifiés, les piliers de l'emploi dans la branche sont rémunérés 1 % de moins qu'en province. À structure observée identique, cette rémunération devient supérieure de 1 %. Les salaires des ouvriers qualifiés sont équivalents. À caractéristiques identiques, leur rémunération serait toutefois de 3 % plus élevée qu'en province.

Ce sont les salariés âgés de 55 ans ou plus qui sont les mieux rémunérés. Ils perçoivent un salaire horaire brut de 23,5 euros, soit 10 % de plus qu'en province. À caractéristiques identiques, l'écart salarial subsiste (+ 7 %). ■

Boulangerie-Pâtisserie

La branche boulangerie-pâtisserie comprend la convention nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, celle de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales), celle de la pâtisserie et les conventions locales de boulangerie ou pâtisserie.

En Corse, en 2015, la branche boulangerie-pâtisserie représente 244 établissements et offre 1 910 emplois. Les activités de boulangerie-pâtisserie artisanale regroupent à elles seules 79 % des emplois de la branche. Ces activités s'exercent principalement dans des petits établissements. La spécificité des métiers tournés vers la vente et la production conditionne la représentativité de certaines catégories socioprofessionnelles. La branche se distingue ainsi par une surreprésentation des employés et des ouvriers et une faible présence des professions intermédiaires et des cadres. De même, la branche emploie plus souvent des femmes et des jeunes que l'ensemble des branches insulaires. Les conditions d'emploi paraissent assez favorables : les postes en CDI et à temps complet sont prédominants. Toutefois, la branche ne cumule pas que des atouts. Elle se caractérise par une faible stabilité de l'emploi et des salaires peu élevés.

Valérie Torre, Insee

En 2015, la branche boulangerie-pâtisserie représente 1 910 postes, soit 2 % de l'ensemble des emplois salariés des branches insulaires. Elle est l'une des trois branches les moins employeuses parmi les principales branches insulaires.

Pour autant, la boulangerie-pâtisserie représente une activité phare au sein de l'industrie agroalimentaire, avec plus du tiers des postes.

Ces emplois se répartissent autour de trois types d'activités. Le premier lieu d'achat du pain frais est, de très loin, le boulanger artisanal. Ainsi, les activités de boulangerie et pâtisserie artisanales regroupent à elles seules 79 % des postes de la branche. Il s'agit d'établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer et vendre du pain, de la viennoiserie et de la pâtisserie.

Les activités de boulangerie et pâtisserie « industrielles » concernent 11 % des postes. Ces établissements fabriquent et vendent tous les produits non finis de boulangerie-pâtisserie viennoiserie ainsi que les produits non finis de boulangerie crus et précuits. Ils comprennent également les établissements appelés « terminaux de cuisson ».

Enfin, les activités de pâtisserie représentent 9 % des postes. Il s'agit d'établissements réputés pâtisseries, confiseurs, glacières, chocolatiers. Ils pratiquent toutes opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation, principalement au détail, les différents produits résultants de la transformation.

La boulangerie-pâtisserie compte 244 établissements, soit 2 % des établissements de la région couverts par une convention collective. Au 31 décembre 2015, elle emploie 1 340 salariés, soit 2 % des salariés de l'ensemble des branches professionnelles en Corse.

Ses activités s'exercent principalement dans les petits établissements. Il s'agit souvent d'établissements de proximité : 86 % ont moins de 11 salariés. Ils concentrent 63 % des emplois. Les structures de plus de 20 salariés sont moins nombreuses. Elles représentent 3 % des établissements et couvrent 12 % des postes (*figures 1 et 2*). Ces grands établissements sont également faiblement représentés en France de province (2 %), mais ils regroupent deux fois plus d'emplois.

Des métiers tournés vers la vente et la production

Les métiers de la vente en alimentation sont les plus courants. Ils représentent 46 % des postes de la branche. Viennent ensuite les boulangers pâtisseries (sauf activités industrielles). Ces personnels de fabrication regroupent 31 % des postes.

La boulangerie-pâtisserie se distingue ainsi par une surreprésentation des employés et des ouvriers. Ils concentrent 97 % des postes contre 79 % dans l'ensemble des branches professionnelles en Corse. C'est ainsi la branche dans laquelle cette main-d'œuvre est la plus présente devant celle de la propreté et du commerce alimentaire.

En particulier, les employés occupent 51 % des postes. Il s'agit principalement de vendeurs en alimentation. Les ouvriers représentent quant à eux 46 % des postes, soit une proportion supérieure de 14 points à la moyenne en région. La plupart d'entre eux sont des ouvriers qualifiés (82 %).

En conséquence, à l'image de la branche en province, les professions intermédiaires sont quasi inexistantes (1 % des postes). Il s'agit notamment de techniciens de production et de contrôle qualité des industries de transformation, d'agents de maîtrise en fabrication agroalimentaire ou de secrétaires de direction. Les catégories d'encadrement sont également peu nombreuses. Les chefs d'entreprise salariés, les artisans salariés de leur entreprise et commerçants assimilés salariés représentent 2 % des postes contre 9 % en moyenne régionale. Ce taux d'encadrement est équivalent à celui de la province (*figure 3*).

Une branche féminisée et au profil jeune

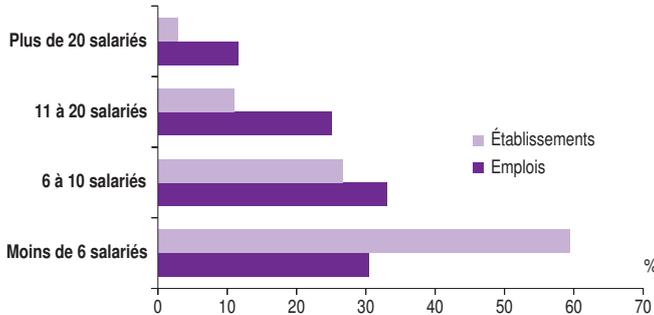
Comme en province, la boulangerie-pâtisserie emploie majoritairement des femmes. Elles sont 53 % contre 45 % en moyenne régionale. Elles sont employées pour 89 % d'entre elles. Elles sont majoritaires dans les métiers de la vente tandis que les hommes occupent davantage des emplois de production tels que les postes d'ouvrier boulanger pâtisseries. Elles sont moins présentes que les hommes sur les postes d'encadrement (1 % contre 3 %).

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Boulangerie-pâtisserie	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	244	2,0
Salariés présents au 31 décembre	1 338	2,1
Emploi total en 2015	1 908	2,2

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

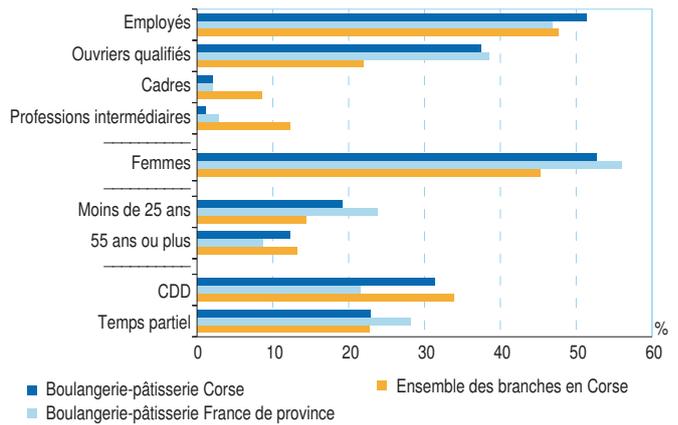
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 86 % d'établissements de moins de 11 salariés concentrent près des deux tiers des emplois dans la branche boulangerie-pâtisserie.

Source : Insee, DADS 2015.

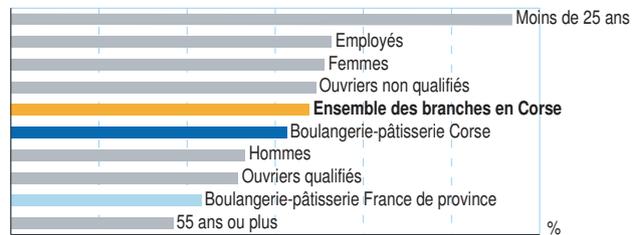
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les employés représentent 51 % des emplois de la branche boulangerie-pâtisserie.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

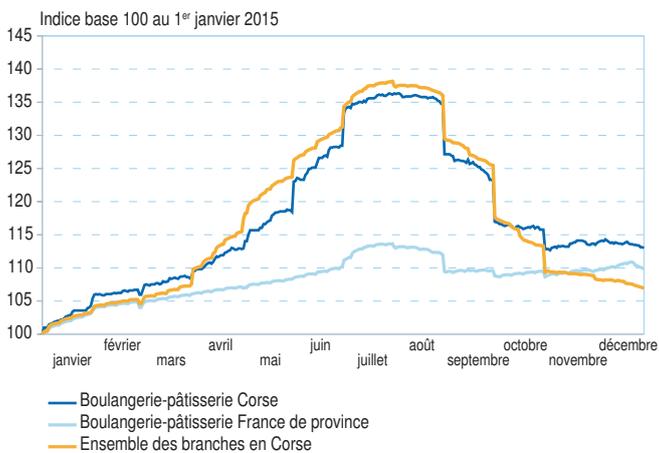
7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Boulangerie-Pâtisserie			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	12,8	0,0	0,1	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	11,8	0,2	0,1	13,0
Ouvriers non qualifiés	13,2	0,6	0,5	12,2
Ouvriers qualifiés	13,3	0,1	0,0	14,5
Professions intermédiaires	17,3	-0,8	0,5	18,7
Cadres	25,1	-0,9	-0,7	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	11,7	0,0	0,1	12,1
25 à 34 ans	12,4	-0,2	0,0	13,9
35 à 44 ans	13,4	-0,1	0,3	15,6
45 à 54 ans	13,3	-0,2	0,1	16,6
55 ans ou plus	13,6	0,1	-0,2	18,4
Type de contrat				
CDD	12,2	0,1	0,1	12,9
CDI	13,1	0,1	0,1	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	12,8	-0,2	0,1	15,4
Temps partiel	12,8	0,4	0,1	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	12,2	0,2	0,0	13,7
6 à 10 salariés	12,6	0,2	0,2	15,1
11 à 20 salariés	13,4	0,7	0,4	16,0
Plus de 20 salariés	13,8	-1,1	-0,5	16,7

Lecture : en Corse, dans la branche commerce de gros, les salariés âgés de 55 ans ou plus sont rémunérés 23,5 euros, soit 2,2 euros de plus qu'en province. A structure identique, l'écart salarial est de 1,6 euro.

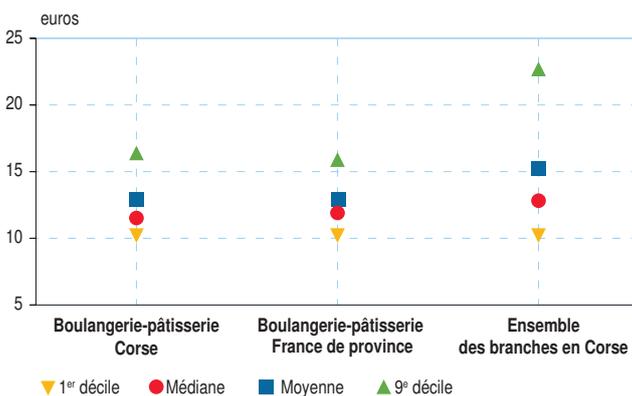
Source : Insee, DADS 2015

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

Les jeunes sont beaucoup plus présents dans la branche qu'en moyenne dans la région. Les moins de 25 ans (hors apprentis) occupent 19 % des postes, soit 5 points de plus. Ils sont toutefois proportionnellement moins nombreux qu'en province (24 %). En outre, les activités de boulangerie-pâtisserie sont des activités majeures pour la formation des apprentis, non comptabilisés ici.

La part des postes occupés par les personnes de 55 ans ou plus (12 %) est dans la moyenne régionale. Elle est toutefois supérieure à la province (9 %).

Davantage de postes en CDI et à temps complet

La boulangerie-pâtisserie insulaire offre essentiellement des emplois en CDI (69 %). C'est légèrement plus qu'en moyenne régionale (66 %), mais bien moins important que dans la branche en province (78 %).

Les contrats à temps complet prédominent également. Ils concernent 77 % des postes, proportion qui se situe dans la moyenne de l'île et est supérieure à celle de province (72 %).

Le temps partiel est surtout développé chez les cadres (45 %) et, dans une moindre mesure, les employés (28 %). En province, les employés sont plus souvent concernés que les cadres (respectivement 43 % et 32 %).

Le temps partiel touche également davantage les femmes (28 %), mais moins qu'en province (39 %). Les salariés âgés de 55 ans ou plus sont, par ailleurs, deux fois plus souvent à temps partiel que ceux de moins de 25 ans, avec un taux de 35 %.

Une branche saisonnière

La saisonnalité impacte cette branche même si elle reste légèrement moins marquée que dans l'ensemble des branches insulaires. En effet, les activités de boulangerie-pâtisserie sont au premier rang de l'artisanat alimentaire. Elles sont donc d'autant plus sensibles au surplus de population lié à l'afflux touristique. Ainsi, le volume d'emploi augmente de 36 % au pic de la saison (38 % en moyenne insulaire). C'est trois fois plus qu'en province (figure 4).

Ainsi, l'emploi saisonnier regroupe 17 % des postes, deux fois plus que la branche en province. Parmi les CDD, un sur deux a un caractère saisonnier. Et les contrats courts sont très fréquents : 45 % des CDD durent trois mois ou moins, soit 7 points de plus que l'ensemble des branches insulaires.

Les CDD concernent davantage les postes les moins qualifiés (figure 5). C'est le cas des employés (36 %) et des ouvriers non quali-

fiés (35 %). Les jeunes de moins de 25 ans et les femmes sont également plus souvent en CDD (respectivement 57 % et 36 %).

Avec une faible stabilité d'emploi

Malgré ces conditions de contrat de travail qui apparaissent favorables, la branche ne possède pas que des atouts. Elle est notamment marquée par une assez faible stabilité dans l'emploi. Seuls 39 % des emplois de la branche sont permanents contre 49 % pour l'ensemble des branches insulaires.

Les mouvements de main-d'oeuvre sont importants et ce, même au-delà de la saison touristique. Le taux de rotation s'établit à 69 %, soit 9 points de plus qu'en moyenne régionale et 22 points de plus que dans la branche en province.

Même les CDI offrent moins de stabilité. Seulement 55 % des CDI de la branche ont duré toute l'année contre 60 % en province. Dans l'ensemble des branches insulaires, cette part est de 72 %.

Ce turn over traduit en partie la pénibilité des tâches et les horaires particuliers imposés par l'activité. Ce n'est probablement pas indépendant non plus, du niveau des salaires offerts.

Des salaires faibles...

Dans la boulangerie-pâtisserie, le salaire horaire brut moyen est de 12,8 euros sur l'île, soit 2,4 euros de moins que dans l'ensemble des branches professionnelles régionales. Il s'agit de la deuxième rémunération la plus faible des 12 principales branches insulaires, après la propreté.

Cette faible moyenne s'explique principalement par la structure de la branche : très faible présence de cadres et de professions intermédiaires et part très élevée d'employés et d'ouvriers.

Ainsi, la part des postes payés proches du SMIC est relativement importante : 36 % contre 22 % en moyenne régionale. En revanche, les hauts salaires sont rares. Les postes rémunérés plus de trois fois le SMIC ne représentent que 1 % des emplois (5 % en région). Les disparités salariales sont par conséquent assez faibles. Les 10 % de salariés les mieux rémunérés perçoivent un salaire 1,6 fois supérieur aux 10 % de salariés les moins rémunérés. Cet écart est de 2,2 au niveau régional (figure 6).

Mais toutes les catégories de salariés et de contrats sont moins bien payées dans la branche qu'en moyenne insulaire.

En particulier, les CDI perçoivent 20 % de moins que dans l'ensemble des branches insulaires (-16 % en moyenne pour la totalité des postes). Pour les postes à temps complet l'écart est également important (-17 %). Les différences les plus marquées concernent toutefois les salariés les plus âgés. Les personnes de 55 ans ou plus perçoivent des rémunérations inférieures de 26 % à la moyenne régionale contre seulement 3 % pour les moins de 25 ans.

... mais proches de la France de province

En revanche, les employeurs de la branche en Corse offrent un salaire équivalent à celui de province (figure 7). De même, les disparités entre les hauts et les bas salaires sont équivalentes.

Dans la région, seuls les ouvriers non qualifiés sont mieux payés que sur le continent (+5 %), et ce même à caractéristiques identiques.

Dans les établissements de taille intermédiaire (11 à 20 salariés) les salaires sont de 6 % supérieurs à la province. En revanche, les établissements de plus de 20 salariés offrent des salaires de 7 % inférieurs. Cependant, à caractéristiques identiques, ces écarts se réduisent de moitié.

En 2015, dans la boulangerie-pâtisserie, le salaire horaire des femmes est de 12 euros, soit une rémunération inférieure de 13 % à celle des hommes (2 euros). Cette différence salariale s'explique en partie par le type de métier exercé. En effet, les deux principaux métiers de la branche ont un recrutement très sexué. Les métiers de la vente emploient une grande majorité de femmes principalement sur des postes d'employés. Or, ces derniers sont moins rémunérés que les postes d'ouvriers qui concernent la plupart des métiers de production, exercés généralement par des hommes. ■

Travaux publics

Les travaux publics comprennent les conventions nationales catégorielles : ouvriers, ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise) et cadres.

En 2015, en Corse, les travaux publics comptent 128 établissements, dont la majorité sont de petite taille. Cependant, ce sont ceux de 11 à 50 salariés qui concentrent l'emploi. Toutefois, en province les établissements sont plus souvent de grande taille. Durant l'année, la branche offre 1 735 postes salariés, soit 2 % des emplois insulaires. L'emploi est surtout ouvrier, masculin et les jeunes sont peu nombreux. Les femmes occupent des emplois différents de ceux des hommes, essentiellement administratifs, et sont en majorité employées et cadres. La branche étant peu marquée par la saisonnalité, ses emplois sont stables et ses conditions d'emploi plutôt favorables. En effet, les postes en CDI prédominent largement et ceux à temps partiel y sont beaucoup moins fréquents que dans l'ensemble des branches insulaires. Les rémunérations sont supérieures à la moyenne régionale. Elles sont en revanche plus faibles qu'en France de province dans la branche. La structure catégorielle des emplois de la région impacte en effet le niveau de salaire. Corrigé des effets de structures, le salaire horaire brut moyen est plus élevé sur l'île.

Hanan Touzani, Insee

Les travaux publics correspondent aux activités de conception, de construction, de rénovation ou de destruction des infrastructures (routes, tunnels, canalisations) ainsi que des ouvrages d'art et de génie civil (ponts, barrages, pistes d'aéroport...). La branche se compose de trois conventions collectives catégorielles : ouvriers, ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise) et cadres.

Au 31 décembre 2015, les travaux publics emploient 1 605 salariés en Corse, soit 2 % de l'effectif salarié des branches professionnelles de l'île. Ils comptent 128 établissements em-
ployeurs.

La majorité d'entre eux sont de petite taille (moins de 11 salariés) (*figures 1 et 2*). Mais c'est le tiers des établissements de taille intermédiaire, ceux de 11 à 50 salariés, qui concentrent l'emploi. Ils regroupent 60 % des effectifs de la branche, soit deux fois plus que l'ensemble des branches insulaires et que la branche en Province. En outre, les structures de 51 à 100 salariés regroupent 19 % de l'emploi insulaire de la branche contre 7 % en moyenne régionale. Mais, hors de l'île, les établissements de travaux publics sont de plus grande taille : un quart des emplois sont dans des établissements de plus de 100 salariés alors que ceux-ci sont absents de l'île.

En 2015, la branche offre 1 735 emplois, soit 2 % de l'ensemble des emplois de la région. Quatre activités sont surreprésentées : les travaux de terrassement courants et travaux préparatoires, la construction de routes et autoroutes, les travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse et la construction de

réseaux pour fluides. Elles regroupent 72 % de l'emploi des travaux publics sur l'île contre 54 % en France de province.

L'emploi dominé par les ouvriers

Les métiers de la branche se répartissent en trois familles professionnelles : la production, la technique et l'encadrement de chantier et les métiers administratifs. Les deux premières sont les plus représentées. Ainsi, les travaux publics se caractérisent par une part très importante d'ouvriers. Ils occupent 74 % des postes de la branche, soit 42 points de plus que l'ensemble des branches insulaires. Ils sont également proportionnellement plus nombreux que dans la branche en province (13 points de plus).

Les ouvriers qualifiés sont majoritaires : ils occupent 57 % de l'ensemble des postes contre 22 % en moyenne régionale (*figure 3*). Ils sont même plus fréquents qu'en province (52 %). Les deux tiers sont des conducteurs qualifiés d'engins de chantier, des conducteurs routiers ou d'autres ouvriers qualifiés des travaux publics.

Les ouvriers non qualifiés sont également plus présents (16 % des postes), soit 7 points de plus que dans l'ensemble des branches insulaires et le double de la branche en province.

Les professions intermédiaires sont dans la moyenne insulaire, avec 12 % des postes. Elles sont, en revanche, moins représentées qu'en province (10 points de moins). Ce sont pour près des trois quarts des chefs de chantier, des métteurs ou techniciens divers et des conducteurs de travaux.

Les cadres sont en majorité des chefs d'entreprise, des ingénieurs ou des cadres de chantiers. Leur part est dans la moyenne régionale des branches, mais est aussi plus faible qu'en province (8 % contre 13 %). Cette sous-représentation est notamment liée à la moindre présence de grands établissements dans la région.

Comme en province, les employés sont peu nombreux. Ils n'occupent que 6 % des postes, soit huit fois moins que dans l'ensemble des branches en Corse. Il s'agit essentiellement de secrétaires, d'employés des services comptables ou financiers, ou d'autres employés administratifs.

Peu de jeunes et toujours beaucoup d'hommes

En Corse, comme en province, les travaux publics emploient peu de jeunes. Les moins de 25 ans occupent seulement 5 % des postes de la branche, 10 points de moins que la moyenne régionale. Dans neuf cas sur dix, un jeune est employé comme ouvrier, soit davantage que les salariés plus âgés. Les salariés de 55 ans ou plus sont en revanche nombreux à travailler dans la branche sur l'île. Ils représentent 17 % des postes, soit une part supérieure de 4 points à la moyenne régionale et de 3 points à la province.

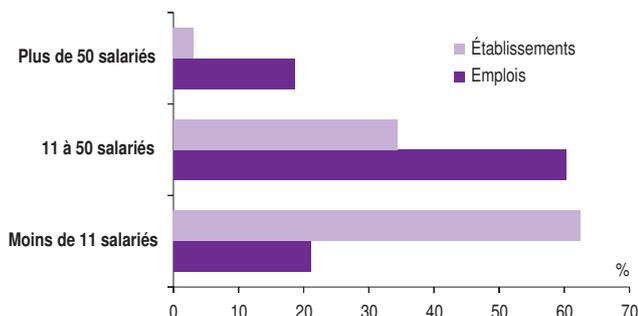
Comme pour le bâtiment, les hommes sont prépondérants dans les travaux publics : ils occupent neuf emplois sur dix. Les métiers les plus fréquents de la branche, conducteur d'engins de chantier, chef de chantier ou ouvrier des travaux publics, sont en effet exclusive-

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Travaux publics	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	128	1
Salariés présents au 31 décembre	1 605	2,5
Emploi total en 2015	1 735	2,0

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

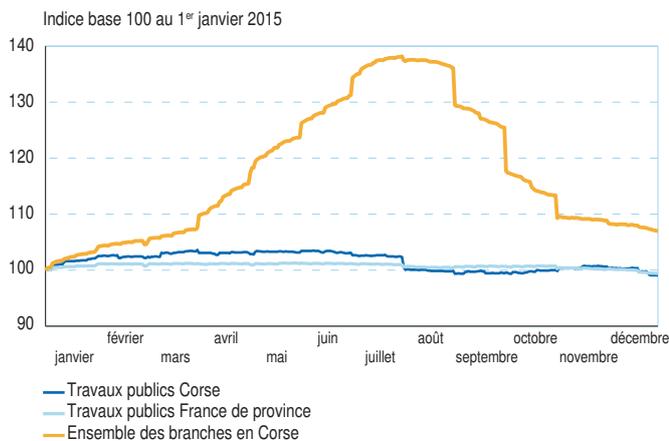
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, parmi les établissements des travaux publics, 63 % ont moins de 11 salariés et concentrent 21 % des emplois de la branche.

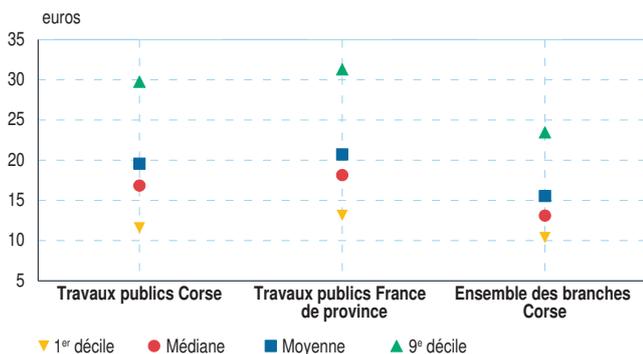
Source : Insee, DADS 2015.

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



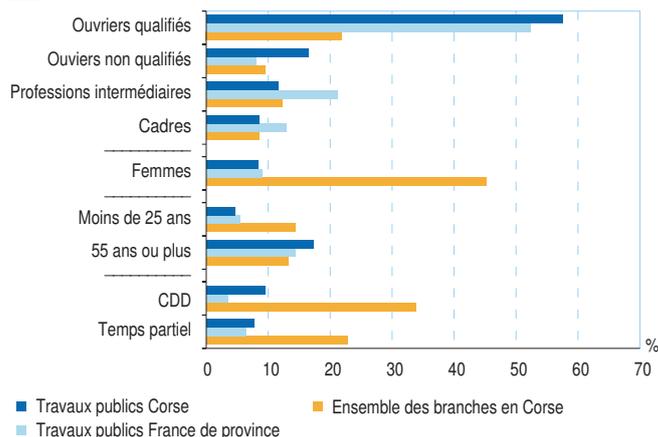
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

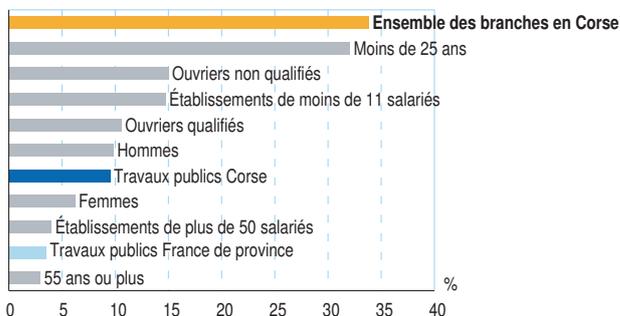
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les ouvriers qualifiés représentent 57 % des emplois des travaux publics.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Travaux publics			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	19,1	-1,4	0,3	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	18,1	0,0	0,5	13,0
Ouvriers non qualifiés	14,7	-0,2	-0,2	12,2
Ouvriers qualifiés	17,2	0,0	0,3	14,5
Professions intermédiaires	23,4	1,0	1,1	18,7
Cadres	35,0	-0,2	0,6	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	13,1	-1,6	-0,8	12,1
25 à 34 ans	17,3	-1,3	0,0	13,9
35 à 44 ans	18,2	-2,6	-0,3	15,6
45 à 54 ans	20,5	-1,1	0,9	16,6
55 ans ou plus	22,5	-1,0	1,2	18,4
Type de contrat				
CDD	13,8	-0,6	-0,4	12,9
CDI	19,6	-1,1	0,4	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	18,9	-1,4	0,3	15,4
Temps partiel	20,6	-2,1	0,8	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 6 salariés	16,8	-1,1	-0,6	13,7
6 à 10 salariés	15,9	-2,8	-1,2	15,1
11 à 20 salariés	18,1	-0,9	-0,3	16,0
21 à 50 salariés	19,2	-1,1	0,3	16,2
Plus de 50 salariés	22,8	1,3	2,4	17,2

Lecture : en 2015, en Corse, le salaire horaire brut d'un poste de cadre dans les travaux publics est de 35 euros. Il est inférieur de 0,2 euro à celui de cette catégorie en France de province. À structure identique, il est supérieur de 0,6 euro en Corse.

Source : Insee, DADS 2015

ment masculins. Exerçant essentiellement un métier administratif, les femmes sont majoritairement employées (six emplois féminins sur dix). Elles sont également plus souvent cadres que les hommes (19 % contre 7 %) notamment dans les services administratifs et financiers, de ressources humaines ou commerciaux.

Le CDI domine largement

Contrairement à la tendance globale en Corse, la branche n'a pas de caractère saisonnier (figure 4). Elle enregistre même une baisse d'emplois en août et septembre pendant l'arrêt de certains chantiers et les départs en congés des salariés.

Aussi, les travaux publics offrent des emplois particulièrement stables. Parmi les principales branches de Corse, elle est celle où le CDI est le plus répandu. En effet, 90 % des emplois sont à durée indéterminée contre 66 % en moyenne sur l'île.

De plus, les emplois permanents, présents toute l'année au sein du même établissement, y sont également plus fréquents : ils représentent 67 % des postes contre 49 % dans l'ensemble des branches insulaires. En outre, le taux de rotation de la main-d'œuvre est faible. Il atteint 22 %, soit 38 points de moins qu'en moyenne régionale.

Toutefois, cette stabilité de l'emploi est supérieure en province où le taux de CDI atteint 96 % et où 75 % des postes sont présents toute l'année. Le taux de rotation de la main-d'œuvre y est également plus faible (- 8 points).

Ainsi, les travaux publics utilisent peu les CDD. Ceux-ci regroupent 10 % des postes, soit la part la plus faible des principales branches de Corse. La branche recourt, par ailleurs, à d'autres formes de contrat pour pallier à ses besoins en flexibilité. Il s'agit notamment comme dans le bâtiment des contrats de détachement ou ceux d'intérim.

Toutefois, dans la branche, les emplois à durée déterminée sont plus souvent de courte durée. Ainsi, un CDD sur deux dure 3 mois ou moins.

Le CDD est trois fois plus fréquent chez les jeunes salariés qu'en moyenne dans la branche : 32 % des postes des moins de 25 ans sont à durée déterminée (figure 5). Il concerne surtout les postes occupés par des ouvriers non qualifiés et est plus utilisé par les établissements de moins de 11 salariés (15 %).

Trois fois moins de temps partiel qu'en moyenne régionale

Le temps partiel est peu usité dans les travaux publics. Il concerne à peine 8 % des postes, soit trois fois moins que la moyenne insulaire,

en raison notamment de la faible présence des femmes.

Celles-ci sont en effet cinq fois plus souvent à temps partiel que les hommes, avec 30 % des postes féminins concernés. Elles sont notamment plus souvent à temps partiel qu'en province : 9 points de plus.

Aussi, les postes d'employés, occupés majoritairement par des femmes, sont plus fréquemment à temps partiel (26 %).

Les personnes de 55 ans ou plus sont également davantage à temps partiel, soit 11 % des postes de cette tranche d'âge. Comme pour le bâtiment, un accord national portant, entre autres, sur l'aménagement de fin de carrière existe dans les travaux publics. Il donne la possibilité aux employeurs d'aménager les horaires du salarié en recourant notamment au temps partiel.

Comme en province, le temps partiel est davantage présent au sein des établissements de moins de 11 salariés où il concerne 10 % des emplois. Au contraire, il est deux fois moins fréquent dans les plus grands établissements.

Le salaire moyen est supérieur à la moyenne régionale...

En 2015, les travaux publics offrent un salaire horaire brut moyen de 19,1 euros, soit 25 % de plus que pour l'ensemble des branches en Corse. La branche est ainsi plus rémunératrice que celle du bâtiment dont le salaire est proche de la moyenne régionale. La part des postes de cadres et celle des professions intermédiaires sont en effet plus importantes dans les travaux publics. En outre, les salariés sont plus âgés que dans le bâtiment, l'expérience contribuant à un salaire plus élevé.

Le salaire augmente effectivement avec l'âge. Les postes des personnes de 55 ans ou plus perçoivent 9,4 euros de plus par heure que ceux des moins de 25 ans.

La taille de l'établissement influe également sur le niveau de salaire : plus elle croît, plus la rémunération est élevée. Ainsi, les établissements de plus de 50 salariés paient 6 euros de plus que ceux de moins de 11 salariés. Et ces grands établissements sont davantage employeurs que dans le bâtiment.

Le salaire est plus élevé dans la branche quelle que soit la catégorie sociale. En particulier, les ouvriers, catégories prépondérantes au sein de la branche, sont rémunérés 20 % de plus comparé à l'ensemble des branches insulaires.

Les disparités entre les hauts et les bas salaires sont en outre plus importantes qu'en moyenne régionale. Le niveau de salaire des 10 % des postes les mieux payés est 2,6 fois plus élevé

que celui des 10 % les moins bien rémunérés. Ce rapport est de 2,2 pour la région (figure 6).

Dans les travaux publics, 11 % des postes sont rémunérés plus de trois fois le SMIC. Cette part est largement plus élevée que dans l'ensemble des branches en Corse (5 %), mais légèrement inférieure à celle de province (13 %). Parallèlement, les emplois payés autour du SMIC sont beaucoup moins présents qu'en région : 9 % contre 22 %. Ils sont cependant 3,5 fois plus fréquents que dans la branche en province. La plus forte proportion d'ouvriers non qualifiés dans la branche sur l'île, catégorie la moins payée, explique en partie cet écart.

... et à la France de province corrigé des effets de structure

En Corse, les employeurs des travaux publics offrent un salaire inférieur de 1 euro à la France de province, soit 7 % de moins. Cet écart est dû essentiellement aux différences de structure, en particulier pour les catégories socioprofessionnelles. En effet, les cadres et les professions intermédiaires sont moins représentés qu'en province. De plus, les ouvriers non qualifiés sont deux fois plus fréquents dans la région. À structure observée identique (catégorie sociale, âge, sexe, taille de l'établissement employeur, type de contrat, quotité de travail), les emplois de la branche sont alors mieux rémunérés en Corse, soit 2 % de plus (figure 7).

Au niveau régional, les ouvriers non qualifiés sont légèrement moins rémunérés, soit un écart de 2 %. Les ouvriers qualifiés insulaires perçoivent un salaire équivalent à ceux de province. Une fois les effets de structure neutralisés, l'écart en défaveur de la Corse se confirme. En revanche, la branche paie 5 % de plus les emplois des professions intermédiaires qu'en province, même à caractéristiques d'emploi identiques.

Pour certaines tranches d'âge, les écarts salariaux sont plus marqués. Ainsi, les personnes de moins de 25 ans occupent des postes moins rémunérés que leurs homologues de province, soit 11 % de moins. En éliminant les effets de structure, l'écart est toutefois réduit de moitié. De même, les personnes âgées de 35 à 44 ans sont rémunérées 13 % de moins dans la région. La différence de composition des emplois de cette tranche d'âge entre Corse et France de province explique essentiellement cet écart.

Les établissements régionaux de 6 à 10 salariés offrent un salaire inférieur de 15 % à ceux de même taille en France de province. Cependant, cet écart est deux fois plus faible, à profil et conditions d'emploi identiques. ■

Transport aérien

Le transport aérien comprend la convention nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien, celle des transports aériens régionaux, celle du personnel navigant des essais et réceptions et celle du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

En 2015, en Corse, le transport aérien compte 1 380 postes au sein de 20 établissements. Les métiers y sont diversifiés, allant de l'hôtesse de l'air et steward à l'agent de piste ou chef d'escale, en passant par le mécanicien et le commercial. La plupart requièrent des certifications spécifiques. Aussi, la branche se caractérise par des emplois plus qualifiés qu'en moyenne régionale. Malgré une activité saisonnière, l'emploi y est stable et les conditions d'emploi favorables : les postes en CDD et à temps partiel sont moins fréquents que dans l'ensemble des branches insulaires. En lien avec la qualification de ses emplois, le transport aérien est la branche qui rémunère le mieux ses salariés : 19 % des postes perçoivent plus de trois fois le SMIC contre 5 % en moyenne régionale. Les disparités entre les plus hautes et les plus faibles rémunérations sont importantes. Le salaire horaire brut moyen est proche de celui de la branche en province. Toutefois, à caractéristiques observées similaires, le transport aérien offre un salaire supérieur dans la région.

Hanan Touzani, Insee

Le transport aérien regroupe les activités de transport de personnes, de marchandises et de courrier sur les lignes régulières (dont la compagnie aérienne régionale) et non régulières (charters, avions-taxis, location d'avions avec pilote, formation au pilotage...). Il s'appuie sur des activités de maintenance aéronautique, d'assistance aéroportuaire et d'assistance en escale (accueil des passagers, acheminement des bagages, assistance aux avions de l'atterrissage au décollage...).

Les activités de la branche ne cessent de se développer en lien avec la hausse croissante du trafic passagers aérien de Corse. Entre 2005 et 2015, le nombre de voyageurs sur les lignes aériennes a progressé de 50 % sur l'île. Cette croissance est essentiellement due au développement de nouvelles dessertes et à la multiplication des vols des compagnies low cost. Elle bénéficie à d'autres branches en lien avec l'activité touristique.

Au 31 décembre 2015, le transport aérien compte 1 170 salariés, soit 2 % des salariés de l'ensemble des branches professionnelles en Corse.

Sur l'île, 20 établissements relèvent de la branche. Ils représentent 0,2 % des établissements régionaux (figures 1 et 2). Ils appartiennent à des compagnies aériennes ou des prestataires de services (assistance aéroportuaire, nettoyage). Les établissements de moins de 11 salariés sont majoritaires. Néanmoins, bien qu'ils ne représentent que 20 %

des établissements, ceux de plus de 50 salariés concentrent les trois quarts de l'emploi de la branche.

Des emplois spécifiques à la branche et qualifiés

En 2015, le transport aérien offre 1 380 postes salariés, soit 1,6 % de l'ensemble de l'emploi salarié des branches insulaires.

Les métiers exercés dans la branche sont diversifiés : hôtesse de l'air, steward, pilote, mécanicien d'avion, agent d'escale commercial et relation client dans les aéroports, agent de piste, bagagiste, technicien d'exploitation, chef d'escale, ingénieur. Ils requièrent, pour la plupart, des certifications ou diplômes spécifiques.

Aussi, la branche se caractérise par des emplois plus qualifiés que l'ensemble des branches en Corse. La proportion de postes d'encadrement (cadres et professions intermédiaires) y est de 43 %, soit 22 points de plus qu'en moyenne régionale (figure 3). Elle est en revanche plus faible qu'en province en raison d'une moins forte représentation sur l'île des établissements de grande taille qui présentent un taux d'encadrement supérieur à celui des plus petits.

Au contraire, les postes d'ouvriers qualifiés sont plus présents que dans la branche en province (4 points de plus).

Le transport aérien est moins féminisé que l'ensemble des branches insulaires, avec 40 %

de postes occupés par des femmes (contre 45 %). Cette part est toutefois plus élevée que dans la branche en province et diffère selon les métiers. Elles sont en effet proportionnellement plus nombreuses dans les métiers liés aux services (hôtesse de l'air, hôtesse d'accueil et d'information, employées administratives). Elles sont en revanche moins représentées dans les métiers plus techniques, de manutention ou ceux d'encadrement. Aussi, les femmes sont surreprésentées parmi les postes d'employés et de professions intermédiaires, avec des parts respectives de 66 % et 58 %.

Le transport aérien en Corse emploie moins de 55 ans ou plus que l'ensemble des branches régionales et ces activités en province. Toutefois, la part des emplois occupés par des salariés de moins de 25 ans est également moins élevée qu'en moyenne régionale (8 % contre 14 %). Elle est en revanche supérieure de 3 points à la moyenne de la branche en province. Les jeunes occupent surtout des postes d'employés ou d'ouvriers : la moitié d'entre eux sont agents de services commerciaux ou ouvriers qualifiés de la manutention.

Des emplois stables malgré la saisonnalité

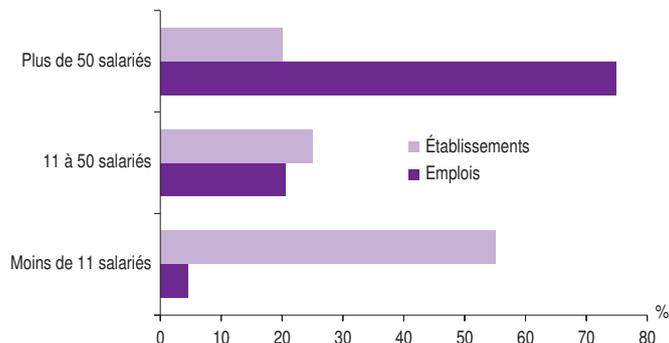
L'activité du transport aérien est fortement liée à l'activité touristique de l'île. Ainsi, entre avril et juin, le volume d'emplois augmente et atteint son plus haut niveau en juillet et en août (+ 17 %). Cette progression reste en deçà de la

1-2 Établissements et effectifs en 2015

	Transport aérien	En % de l'ensemble des branches en Corse
Nombre d'établissements	20	0,2
Salariés présents au 31 décembre	1 167	1,8
Emploi total en 2015	1 384	1,6

Source : Insee, DADS 2015, Clap 2015

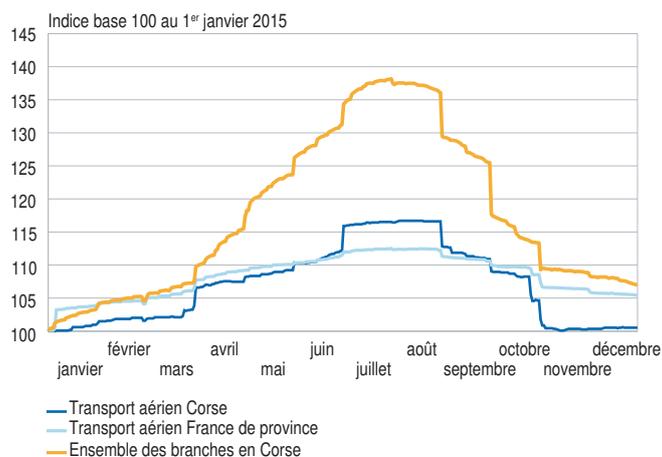
Répartition des établissements employeurs et des emplois selon la taille des établissements



Lecture : en Corse, les 20 % des établissements de plus de 50 salariés concentrent les trois quarts des emplois de la branche.

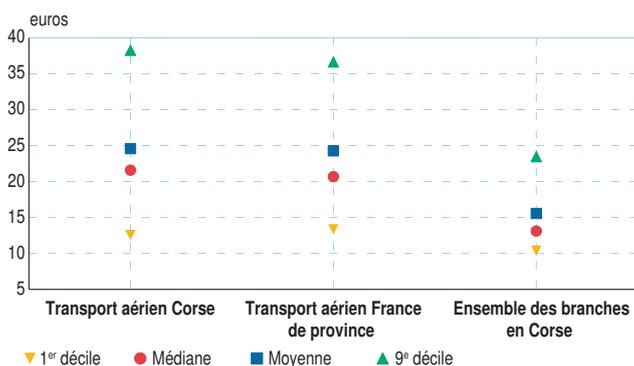
Source : Insee, DADS 2015.

4 Évolution de l'emploi au quotidien durant l'année 2015



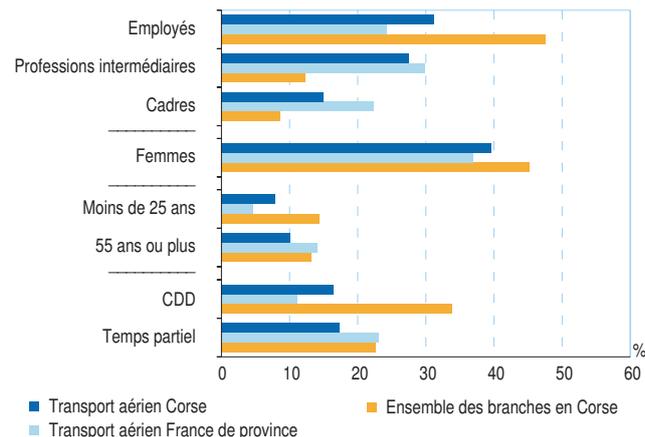
Source : Insee, DADS 2015

6 Distribution du salaire horaire brut en 2015



Source : Insee, DADS 2015

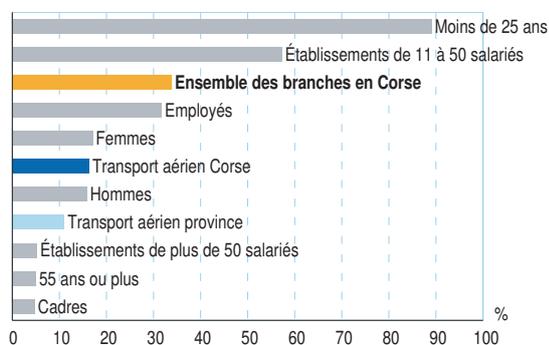
3 Répartition des emplois en 2015



Lecture : en Corse, les cadres représentent 15 % des emplois du transport aérien.

Source : Insee, DADS 2015

5 Part des emplois en CDD en 2015



Source : Insee, DADS 2015

7 Salaire horaire brut moyen en 2015 (en euros)

	Transport aérien			Ensemble des branches en Corse
	Corse	Écart observé avec France de province	Écart avec structure identique	
Ensemble	24,6	0,4	1,8	15,2
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	19,1	0,8	0,5	13,0
Ouvriers non qualifiés	19,4	4,5	2,8	12,2
Ouvriers qualifiés	19,3	1,9	2,3	14,5
Professions intermédiaires	23,1	0,3	0,7	18,7
Cadres	47,9	7,4	5,4	28,2
Âge				
Moins de 25 ans	12,9	-1,2	-0,5	12,1
25 à 34 ans	17,8	0,2	1,1	13,9
35 à 44 ans	23,8	1,0	1,7	15,6
45 à 54 ans	28,2	0,2	2,3	16,6
55 ans ou plus	35,6	4,9	3,3	18,4
Type de contrat				
CDD	14,8	-0,7	0,1	12,9
CDI	26,5	1,3	2,1	16,4
Quotité de travail				
Temps complet	25,5	0,1	2,0	15,4
Temps partiel	20,3	0,4	0,7	14,5
Taille de l'établissement				
Moins de 10 salariés	20,2	-0,8	-0,8	14,1
11 à 20 salariés	18,6	-2,3	2,0	16,0
21 à 50 salariés	15,3	-5,1	-0,7	16,2
Plus de 50 salariés	27,3	2,3	2,5	17,2

Lecture : dans le transport aérien, les cadres sont rémunérés 47,9 euros en moyenne en Corse soit 7,4 euros de plus qu'en province. À structure identique, l'écart salarial est de 5,4 euros.

Source : Insee, DADS 2015

moyenne régionale (+ 38 %) mais est plus élevée que la moyenne de la branche en province (+ 12 %) (figure 4).

Aussi, la part des emplois saisonniers (débutant et se terminant entre le 1er avril et le 31 octobre 2015) est deux fois moins élevée que dans l'ensemble des branches en Corse (10 % contre 20 %). Elle est près de trois fois plus importante que celle de la branche en province (4 %).

L'emploi est plus stable dans le transport aérien qu'en moyenne sur l'île. Comme en province, les emplois permanents, c'est-à-dire ceux présents dans le même établissement toute l'année, représentent trois quarts des postes, davantage que la moyenne régionale où ils constituent la moitié des emplois. Par conséquent, le mouvement de personnel dans la branche est nettement plus faible qu'en région, soit un taux de rotation de 21 % contre 60 %.

La stabilité de l'emploi dans la branche se reflète également dans des conditions d'emploi plutôt favorables. Ainsi, le taux de CDD est faible (16 %). Il est deux fois moins fréquent que la moyenne régionale. En revanche, il est supérieur de 5 points à celui de la branche en province.

Sur l'île, le recours au CDD dans le transport aérien répond essentiellement à un besoin supplémentaire de main-d'œuvre en période estivale. Contrairement à ce qui est observé en province, les emplois en CDD en Corse sont majoritairement saisonniers (62 %). Par ailleurs, parmi les CDD débutant et finissant dans l'année, les contrats courts sont plus fréquents dans la branche en Corse qu'en province (36 % contre 30 %). Ils restent cependant moins présents que dans l'ensemble des branches de l'île (41 %).

Le CDD est plus souvent offert au sein des établissements de 11 à 50 salariés (57 %) (figure 5). En effet, les prestataires de services aéroportuaires, surreprésentés dans ces établissements, ont davantage recours à ce type de contrat que les compagnies aériennes. Ainsi, les emplois en CDD sont moins présents dans les grands établissements (5 %).

Dans le transport aérien en Corse, les employeurs ont recours au CDD essentiellement pour les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées. Les employés et les ouvriers non qualifiés sont donc les plus concernés. De plus, les jeunes sont pour la plupart en CDD : neuf salariés de moins de 25 ans sur dix sont dans ce cas, en majorité sur des emplois saisonniers. Les hommes sont aussi fréquemment en CDD que les femmes.

Le temps partiel est peu fréquent et concerne surtout les femmes

Les postes à temps partiel sont moins fréquents dans le transport aérien que dans l'ensemble des branches insulaires ainsi qu'en province (18 % contre 23 %).

Ils concernent davantage les femmes qui occupent trois fois plus souvent ce type de poste que les hommes, soit un taux de 32 %. Aussi, le temps partiel est plus fréquent parmi les employés (23 %) et les professions intermédiaires de la branche (24 %), catégories les plus féminisées.

Les salariés âgés de moins de 25 ans ainsi que ceux de 35 à 44 ans sont deux fois plus souvent à temps partiel que les personnes de 55 ans ou plus, avec une part de 21 %. En effet, les salariés les plus âgés du transport aérien occupent plus souvent des emplois de cadres, catégorie la moins concernée par le temps partiel.

Les établissements de moins de 11 salariés recourent davantage au temps partiel que les établissements de plus grande taille.

Contrairement à ce qui est observé dans le transport aérien en province, le CDD se conjugue peu souvent avec du temps partiel dans la branche en Corse. En effet, 22 % des CDD sont à temps partiel dans la région contre 53 % en province.

Des rémunérations largement plus élevées que la moyenne régionale

En 2015, la branche offre un salaire horaire brut moyen de 24,6 euros, supérieur de 61 % à la moyenne régionale.

Cet écart salarial important tient à la fois de salaires plus élevés dans le transport aérien, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, et à une part plus importante de hautes rémunérations. La branche se caractérise en effet par la plus forte part de cadres des 12 principales branches insulaires (15 %). En outre, les postes de cadres offrent un salaire moyen de 47,9 euros, supérieur de 70 % à celui des cadres de la région.

La part des salaires au-dessus de trois fois le SMIC (19 %) est ainsi quatre fois plus importante que la moyenne des branches en Corse. À l'inverse, les postes payés autour du SMIC sont peu fréquents, avec une part de 1,5 % contre 20 % en moyenne dans la région.

Aussi, dans le transport aérien, les disparités salariales sont plus marquées que pour l'ensemble des branches de la région. En effet, les 10 % de salariés les mieux rémunérés de la branche perçoivent un salaire en moyenne

trois fois supérieur aux 10 % des salariés les moins rémunérés, le rapport interdécile étant de 2,2 pour la région (figure 6).

Les établissements des compagnies aériennes offrent en moyenne un salaire plus élevé que les prestataires de services.

Les disparités salariales se retrouvent également au niveau de l'âge : plus ce dernier augmente, plus le salaire croît. Ainsi, un poste occupé par un salarié de 55 ans ou plus est rémunéré près de trois fois plus que celui d'un salarié de moins de 25 ans. En effet, 69 % des seniors occupent des postes de cadres ou de professions intermédiaires contre 4 % des plus jeunes.

Par ailleurs, les emplois en CDD sont moins bien payés que ceux en CDI, car ils concernent surtout les postes les moins qualifiés de la branche. De même, le salaire horaire d'un poste à temps partiel est moindre que celui d'un poste à temps complet.

Des emplois mieux payés qu'en France de province, à caractéristiques identiques

Le niveau de rémunération moyen dans le transport aérien en Corse est proche de celui de la branche en France de province. Cependant, lorsqu'on élimine les effets de structure, c'est-à-dire à caractéristiques identiques (catégorie socioprofessionnelle, âge, sexe, taille établissement, contrat, quotité de travail), le transport aérien offre un meilleur salaire sur l'île qu'en province, soit 8 % de plus (figure 7).

Certaines catégories socioprofessionnelles sont mieux rémunérées dans la région. En particulier, le salaire offert aux postes d'ouvriers non qualifiés est supérieur de 30 % à celui de province. De même, les postes de cadres sont rémunérés 18 % de plus en Corse. À caractéristiques d'emploi identiques, l'écart entre postes d'ouvriers non qualifiés se réduit à 17 %. De même, l'écart diminue pour les postes de cadres, soit 13 %. D'autres facteurs non observés dans cette étude peuvent expliquer l'écart subsistant : ancienneté dans le poste, négociation du salaire à l'embauche...

Les écarts salariaux diffèrent selon le type de contrat. En Corse, les CDD sont payés 4 % de moins par heure tandis que les CDI sont mieux rémunérés de 5 %. Après prise en compte des effets de structure, les CDD sont alors mieux payés en Corse (1 % de plus). L'écart pour les CDI s'accroît et atteint 9 % en faveur de la région. ■

Indicateurs des conditions d'emploi et de salaires en Corse

Thème	Indicateurs	Hôtels, cafés, restaurants	Bâtiment	Commerce principalement alimentaire	Services de l'automobile	Tourisme
-------	-------------	----------------------------	----------	-------------------------------------	--------------------------	----------

Emplois, effectifs et établissements

Effectif au 31/12/2015	4 185	8 902	4 100	2 708	875
Nombre de postes	14 754	10 209	5 766	3 136	2 854
Nombre établissements	1 962	1 829	164	509	270
Établissements de moins de 11 salariés (en %)	97,1	89,4	64,0	87,8	93,7
Établissements de moins de 11 à 20 salariés (en %)	2,2	7,3	9,1	8,1	5,9
Établissements de moins de 21 à 50 salariés (en %)	0,6	3,1	12,8	3,9	0,0
Établissements de plus de 50 salariés (en %)	0,1	0,2	14	0,2	0,4

Caractéristiques des salariés

Part des employés (en %)	75,0	6,7	84,6	33,9	71,5
Part des ouvriers non qualifiés (en %)	0,2	31,1	0,9	8,5	2,7
Part des ouvriers qualifiés (en %)	17,1	50,4	5,7	37,6	9,5
Part des professions intermédiaires (en %)	3,8	6,3	5,8	11,4	10,7
Part des cadres (en %)	4,0	5,4	3,0	8,6	5,6
Part des salariés de moins de 25 ans (en %)	23,2	8,9	27,3	10,2	22,5
Part des salariés de 55 ans ou plus (en %)	8,3	13,1	9,9	15,6	13,4
Part des femmes (en %)	44,4	7,7	60,4	26,9	54,6

Caractéristiques des emplois

Part des emplois permanents (en %)	17,0	59,5	52,6	63,8	23,0
Taux de rotation (en %)	310,5	29,7	54,3	26,9	266,7
Part des emplois saisonniers (en %)	59,5	3,2	18,1	6,0	57,7
Part des emplois en CDD (en %)	71,8	15,1	37,8	14,3	72,3
Part des emplois à temps partiel (en %)	21,0	11,1	41,2	15,2	11,5

Salaires

Salaires horaires brut moyen (en euros)	13,0	15,2	13,4	15,3	13,8
Rapport interdécile	1,5	2,1	1,6	2,2	1,7
Part des emplois rémunérés proche du SMIC (en %)	22,0	20,6	23,4	19,7	23,8
Part des emplois rémunérés plus de 3 fois le SMIC (en %)	1,1	3,6	2,0	4,9	2,3

des principales branches professionnelles

Transport routier	Hospitalisation privée	Propreté	Commerce de gros	Boulangerie-pâtisserie	Travaux publics	Transport aérien	Ensemble des branches en Corse
2 331	1 853	1 408	1 513	1 338	1 605	1 166	64 496
2 817	2 435	1 937	1 929	1 908	1 735	1 384	88 284
297	34	99	226	244	128	20	12 411
77,1	20,6	67,7	81,4	86,1	62,5	55,0	90,0
15,2	11,8	10,1	11,5	11,1	17,2	5,0	5,8
6,7	17,6	14,1	6,6	2,9	17,2	20,0	3,0
1,0	50,0	8,1	0,4	0,0	3,1	20,0	1,2
22,9	59,8	9,4	33,2	51,3	6,1	31,1	47,6
5,2	0,2	83,4	12,5	8,2	16,5	3,0	9,6
62,1	3,3	2,9	29,5	37,4	57,5	23,3	21,9
3,0	30,4	1,9	14,2	1,1	11,5	27,5	12,3
6,9	6,2	2,3	10,6	2,0	8,5	15,0	8,6
5,8	12,5	10,7	12,9	19,2	4,7	7,9	14,4
21,8	15,7	15,3	12,4	12,3	17,2	10,0	13,2
15,8	82,5	72,3	27,5	52,7	8,3	39,7	45,2
59,6	55,8	47,1	57,9	38,8	67,0	77,5	49,3
32,2	38,3	49,6	39,8	68,5	22,0	21,4	59,5
7,1	6,1	12,3	11,3	17,0	1,8	10,5	20,1
22,2	27,4	33,9	24,0	31,3	9,6	16,4	33,9
18,5	20,6	53,9	12,4	22,8	7,7	18,0	22,7
14,9	16,4	11,2	16,4	12,8	19,1	24,6	15,6
1,9	2,0	1,3	2,4	1,6	2,6	3,0	2,2
16,9	8,0	69,3	18,3	36,3	8,9	1,5	21,8
3,8	5,6	0,4	6,7	1,0	10,7	19,4	4,6

Sources : Insee, DADS 2015

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.

Salaires et conditions d'emploi Analyse des 12 principales branches insulaires

En 2015, en Corse, 88 280 emplois du secteur marchand non agricole sont couverts par une convention collective. 12 branches professionnelles, les plus employeuses, concentrent plus de la moitié des emplois insulaires.

La fréquentation touristique de l'île induit une forte saisonnalité de l'emploi. Les branches hôtels, cafés, restaurants et tourisme sont bien sûr concernées mais les activités présentes comme le commerce principalement alimentaire et la boulangerie-pâtisserie le sont également. Cela se traduit par un recours sur l'île deux fois supérieur aux contrats à durée déterminée et un taux de rotation de la main-d'œuvre plus important. Toutefois, les contrats courts sont moins usités dans la région qu'en province. De même, le temps partiel est moins répandu. Il est surtout fréquent dans les branches de la propriété et du commerce principalement alimentaire où il se cumule à une part élevée de CDD et de contrats courts. À l'opposé travaux publics, bâtiment, services de l'automobile, transport aérien, commerce de gros et transport routier proposent majoritairement des CDI et ont des mouvements de personnel plus limités. Ils offrent des conditions d'emploi plus favorables.

Au sein des principales branches insulaires, le salaire horaire brut moyen est inférieur à celui de la province dans le bâtiment, la propriété, le commerce de gros et les travaux publics. Pour ces deux dernières branches, cette moindre rémunération s'explique principalement par la structure différente des établissements et des emplois sur l'île. Les branches transport routier, transport aérien et hospitalisation privée, offrent, quant à elles, un salaire supérieur dans la région, y compris corrigé des effets de structure.

Insee Dossier n° 13
Octobre 2019

Insee Corse

Résidence du Cardo
Rue des Magnolias
CS 70 907
20700 Ajaccio cedex 9

Directeur de la publication :
Olivier Léna

Rédactrice en Chef :
Angela Tirroloni

Rédactrice en Chef Adjointe :
Claude Morey

Impression :
Agence Elixir, Besançon

ISSN : 2429-8743 (en ligne)
ISSN : 2498-0056 (imprimé)

Dépôt légal : octobre 2019
© Insee 2019

