

ÉCARTS DE SALAIRES ET DE REMUNERATIONS : QUELLES EVOLUTIONS ?

Antoine Rémond

Document de travail

ÉCARTS DE SALAIRES ET DE REMUNERATIONS : QUELLES EVOLUTIONS ?

Sommaire

SYNTHÈSE.....	5
1. ÉVOLUTION DE LA PART DES SALAIRES DANS LA VALEUR AJOUTÉE.....	7
2. UNE BAISSÉ APPARENTE DES INÉGALITÉS SALARIALES	11
3. UN TABLEAU PLUS NUANCÉ AVEC LA PRISE EN COMPTE DU TEMPS PARTIEL.....	15
4. DES INÉGALITÉS CONTENUES GRÂCE AUX HAUSSES DU SMIC	18
5. DES INÉGALITÉS DE SALAIRES À CELLES DES RÉMUNÉRATIONS : L'INCIDENCE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DES PRIMES ET DE L'ÉPARGNE SALARIALE	23
6. UNE CROISSANCE DES INÉGALITÉS DANS LE DERNIER DÉCILE DE SALAIRES QUI ÉCHAPPE AUX INDICATEURS TRADITIONNELS	28
7. ÉCARTS DE SALAIRES ET DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE HOMMES ET FEMMES.....	31
8. ÉCARTS DE SALAIRES ET DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES.....	35

Annexes

ANNEXE 1 – LES DIFFÉRENTS INDICATEURS DE SALAIRE.....	42
ANNEXE 2 – INÉGALITÉS ENTRE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET SALARIÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT.....	43

Encadrés

Encadré 1 – Les différents concepts de rémunération utilisés.....	11
Encadré 2 – Les différents concepts de rémunération dans la fonction publique.....	43

Graphiques

Graphique 1 - Part des salaires dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés non financières	8
Graphique 2 - Part des salaires dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés financières	9
Graphique 3 - Évolution de la distribution des rémunérations dans les pays de l'OCDE.....	12
Graphique 4 - Évolution de la distribution des salaires nets.....	14
Graphique 5 - Proportion de salariés à temps partiel	15
Graphique 6 - Évolution du SMIC (en euros constants base 100 en 1991)	18
Graphique 7 - Rapport du salaire minimum au salaire médian.....	20
Graphique 8 - Part des salariés du secteur marchand non agricole payés au SMIC (%)	21
Graphique 9 - Évolution moyenne du salaire de base entre le deuxième et le troisième trimestre (2000-2005).....	22

Graphique 10 - Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2005 selon le quartile de salaire brut annuel.....	25
Graphique 11 - Répartition de l'épargne salariale.....	26
Graphique 12 - Évolution du salaire moyen de différents fractiles de salaires (euros 2006) base 100 en 1998.....	28
Graphique 13 - Part dans l'ensemble des salaires des 50 % des salaires les plus faibles et des 10 % des salaires les plus élevés	29
Graphique 14 - Part du dernier centile de salaire dans les salaires totaux (1977-2005)	30
Graphique 15 - Évolution du salaire net moyen des femmes rapporté à celui des hommes (secteur privé et semi-public).....	31
Graphique 16 - Évolution de la dispersion des salaires des hommes et des femmes et de l'inégalité des distributions de salaires (1995-2006)	31
Graphique 17 - Part du temps partiel et du sous-emploi par sexe (%)	33
Graphique 18 - Évolution du salaire annuel net moyen des salariés à temps complet du secteur privé par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants base 100 en 1996)	35
Graphique 19 - Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2005 selon la catégorie socioprofessionnelle	38
Graphique 20 - Évolution du SMB des salariés par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants base 100 en 1998).....	39
Graphique 21 - Évolution de la rémunération brute des salariés par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants base 100 en 1998).....	40

Tableaux

Tableau 1 - Salaires mensuels nets (y compris primes) des salariés selon leur statut en 2005	16
Tableau 2 - Distribution du salaire annuel et ses composantes en 2002	17
Tableau 3 - Évolution du SMIC horaire et du salaire horaire moyen.....	19
Tableau 4 - Décomposition de la rémunération brute et proportion de salariés concernés par quartile de rémunération en 2005 (%)	23
Tableau 5 - Part de l'épargne salariale dans la masse salariale (rémunération brute)	24
Tableau 6 - Versements sur les PEE selon le salaire moyen.....	26
Tableau 7 - Répartition de l'origine des fonds versés sur les PEE (en % du total) selon le salaire annuel moyen dans l'entreprise	27
Tableau 8 - Répartition des effectifs selon le sexe et la CSP (%)	33
Tableau 9 - Part de salariés par sexe percevant diverses composantes de la rémunération et écart de montants horaires entre les hommes et les femmes en 2006	34
Tableau 10 - Décomposition de la rémunération brute et proportion de salariés concernés par CSP en 2005 (%)	37
Tableau 11 - Décomposition de la rémunération annuelle brute par catégorie socioprofessionnelle (1998 - 2005)	37
Tableau 12 - Croissance annuelle moyenne du SMB et de la rémunération brute réels par CSP (1998-2006)	40

Après avoir été posée sous l'angle du pouvoir d'achat, la question de la rémunération du travail a ressurgi en ce début d'année sous un angle inattendu : celui du partage du profit. Lors de son intervention télévisée du 5 février dernier, le président de la République a affirmé la nécessité de rééquilibrer le partage des profits en faveur des salariés de façon à ce qu'ils reçoivent un tiers de ceux-ci. Orientation qui a surpris car cela faisait à peine un an que le même président annonçait, dans sa dernière conférence de presse, un doublement, voire un triplement, de la réserve spéciale de participation, ce qui n'a pourtant pas figuré dans l'avant-projet de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail axée sur... le partage des profits¹.

Le secrétaire général de l'UMP, Xavier Bertrand, a alors déplacé la discussion vers la question du rééquilibrage des salaires, en jugeant « *intolérables* » et « *extravagants* » les écarts dans les entreprises². Le haut-commissaire aux solidarités actives et à la jeunesse, Martin Hirsch, lui a emboîté le pas et a proposé de conditionner les exonérations de cotisations sociales à la réduction de l'écart entre les 10 % des rémunérations les plus importantes et les 10 % les plus faibles³. Le relèvement du SMIC est sans doute un des moyens les plus efficaces d'y parvenir (voir infra). Mais lors du sommet social du 18 février, le président de la République a écarté tout coup de pouce au SMIC demandé par la CGT et FO. Laissant de côté la question des écarts de rémunération, il a élargi son discours du partage du profit à celui de la valeur ajoutée, donc à la question des salaires. Il a ainsi confié à Jean-Philippe Cotis, directeur de l'INSEE, une mission d'analyse et de concertation associant les partenaires sociaux sur le partage de la valeur ajoutée et son évolution, puis leur a demandé d'ouvrir sur cette base des discussions sur le partage de la valeur ajoutée et sur le partage du profit. Le débat sur la répartition de la valeur ajoutée entre le travail et le capital est récurrent dans la société française. Il repose sur un phénomène bien connu : la baisse de la part des salaires au milieu des années 1980. Ce débat s'est exacerbé dans un contexte de difficultés croissantes des classes populaires, de discussion sur l'appauvrissement des classes moyennes, et de l'image de cadres dynamiques ayant retrouvé le chemin de la croissance et associés de plus en plus fréquemment au capital. Il est devenu incontournable avec la crise économique.

Ces éléments de contexte montrent qu'il faut distinguer la part de la valeur ajoutée qui revient aux salaires de sa distribution entre les salariés. Celles-ci sont relativement indépendantes. Ainsi le fait que la part des revenus du travail aux États-Unis ait été pratiquement la même en 2007 que dans les années 1950⁴ ne les a pas empêchés de connaître une augmentation des inégalités de rémunération.

L'analyse des inégalités est une tâche ardue. Elle se heurte à deux sortes de difficultés. Elles tiennent d'abord à un manque d'indicateurs et à la faible lisibilité des indicateurs existants⁵ : utilisation de termes différents selon les organismes statistiques pour décrire une même réalité, champs différents, niveaux de raffinement différents selon les indicateurs.

Elles tiennent ensuite aux nombreuses dimensions des inégalités liées aux caractéristiques des salariés (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle) ou des entreprises (secteurs, taille d'entreprise) et à l'enchevêtrement des unes et des autres. Ce document se concentre sur l'état des inégalités de rémunérations selon les caractéristiques des salariés.

Il est *structuré en trois ensembles qui peuvent être lus séparément, de façon à permettre trois entrées dans le texte* :

- Le premier revient sur l'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée (partie 1 pp. 7-10). Sa répartition entre les salariés fait l'objet de la suite de l'analyse.

¹ « Loi en faveur des revenus du travail : bien peu de faveurs... », Brève, Centre Études & Prospective, Groupe Alpha, janvier 2009.

² « Le Grand rendez-vous », Europe 1, 8 février 2009.

³ « Les allègements de charges devraient être conditionnés à la réduction des écarts de salaires », Interview de Martin Hirsch, *Les Échos*, 9 février 2009.

⁴ Robert J. Gordon, Ian Dew-Becker « Questions sans réponse sur l'augmentation des inégalités aux États-Unis », traduction de Gérard Cornilleau, *Revue de l'OFCE*, n° 102, 2007/3, pp. 417 à 465.

⁵ « Opacité sur les inégalités », *Alternatives Économiques*, n° 275, décembre 2008, pp. 43-44.

- Le deuxième dresse un état des lieux des inégalités de rémunération entre salariés, indépendamment des différentes catégories auxquelles ils se rattachent, et propose un cadre d'analyse par la mise en évidence de facteurs d'inégalités (parties 2 à 6, pp. 11-30).
- Le troisième constitue une application de ces éléments d'analyse aux inégalités entre hommes et femmes (partie 7, pp. 31-34), puis entre CSP (partie 8, pp. 35-41).

La synthèse suivante met en avant les principaux résultats de l'étude.

SYNTHÈSE

Cette étude entend attirer l'attention sur le décalage qui s'est opéré depuis les années quatre-vingt-dix entre l'apparence d'une stabilité du partage de la valeur ajoutée et d'une réduction des inégalités de rémunération au niveau global, et la persistance d'écart très forts ayant eu tendance à échapper aux indicateurs d'inégalités salariales. Il est ainsi très difficile aujourd'hui d'avoir une vision complète de la courbe de distribution des salaires, donc des inégalités salariales. L'analyse révèle des indices de sa déformation : les salaires se concentreraient entre le SMIC et le salaire médian tandis que les hauts salaires s'éloigneraient vers des niveaux plus élevés.

L'étude présente d'abord une réduction apparente des inégalités de rémunération alors que celles-ci ont progressé dans quasiment tous les pays, y compris ceux connus pour la générosité de leur modèle social. Cette situation qui apparaît comme une « exception française » doit être considérée avec prudence.

L'examen des inégalités sur longue période conduit en effet à relativiser cette interprétation : la France étant dans les années quatre-vingt plus inégalitaire que les pays ayant des systèmes redistributifs développés, elle a connu un mouvement de réduction des inégalités qui peut être interprété comme un « rattrapage ». Ce mouvement rappelle que la répartition des salaires a sa dynamique propre, puisqu'il s'est produit simultanément à la baisse de la part salariale dans la valeur ajoutée. La relative stabilité du partage de la valeur ajoutée depuis le début des années quatre-vingt-dix ne doit pas faire oublier que celui-ci n'a jamais atteint depuis cinquante ans un niveau aussi bas pour les salariés.

Ensuite, au cours des dix dernières années, la réduction des inégalités de rémunération décrite par l'évolution des rapports interdéciles est venue d'un resserrement du bas de l'éventail des rémunérations, qui a été largement alimenté par les relèvements du SMIC induits par les 35 heures, lesquels ont concerné environ 35 % des salariés. Dans la partie supérieure de la distribution, le salaire médian a diminué relativement à celui des 10 % des salariés les mieux payés.

La réalité est toutefois plus complexe que ce constat fait en première analyse car plusieurs facteurs d'inégalités ne sont pas pris en compte par les indicateurs de base au niveau de l'ensemble des salariés. C'est le cas du temps partiel et de l'épargne salariale qui élargissent les disparités de rémunération. Dès lors que ces composantes de la rémunération deviennent de plus en plus prégnantes, la question de leur prise en compte se pose avec d'autant plus d'acuité. Au contraire, d'autres facteurs comme les primes sont intégrés dans ces indicateurs, ce qui rend finalement difficile une mesure des inégalités relevant d'une part du salaire proprement dit et d'autre part des compléments de rémunération. Pour autant, il est certain que le temps partiel explique une part plus importante des inégalités de rémunération que le seul salaire de base, et que l'épargne salariale est plus inégalitaire que ce dernier.

La baisse des inégalités reflétée par la distribution des rémunérations par déciles ne rend pas non plus compte de l'évolution intra-décile de ces dernières. Pour peu que l'on considère une

répartition par centiles, la conclusion est radicalement différente : les écarts entre les rémunérations les plus élevées et les autres ont progressé de façon spectaculaire au cours des dix dernières années. Aussi les inégalités doivent-elles être analysées désormais à un niveau plus fin.

Les facteurs d'inégalités non pris en compte par les indicateurs traditionnels au niveau de l'ensemble des salariés peuvent néanmoins l'être au niveau de certaines catégories de salariés. Ainsi dispose-t-on des salaires horaires par genre qui permettent de neutraliser les effets du temps partiel qui touche surtout les femmes et pèse sur leur rémunération.

L'analyse en termes de facteurs explicatifs menée dans un premier temps pour l'ensemble des salariés a fourni un cadre, une méthode permettant de mieux cerner les inégalités par catégories. Sur le plan de la rigueur, celle-ci demeure toutefois inaboutie à cause des problèmes liés aux indicateurs (champs différents, structure des effectifs distincte (variable/constante), pas de données de répartition pour le SMB). La comparaison des rémunérations brutes et des SMB par catégorie socioprofessionnelle permet de donner une idée de l'incidence des compléments de rémunération sur les inégalités, mais elle ne donne pas un écart mesurable.

1. ÉVOLUTION DE LA PART DES SALAIRES DANS LA VALEUR AJOUTÉE

L'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée est l'indicateur qui permet de décrire la répartition de la richesse créée. Tous les observateurs sont peu ou prou d'accord sur l'évolution suivante : un sommet dans les années 1975-1985, une forte chute ensuite, puis une stabilisation.

Une des questions essentielles vise à examiner la période de référence vis-à-vis de laquelle la part salariale actuelle doit être comparée. Au cours des dernières années, plusieurs publications ont affirmé qu'elle avait retrouvé son niveau de long terme. Cette interprétation dépend notamment des éléments pris en compte, donc du type d'indicateurs utilisés. L'objet de cette analyse n'est pas de conduire une discussion sur le bien-fondé de ces indicateurs⁶.

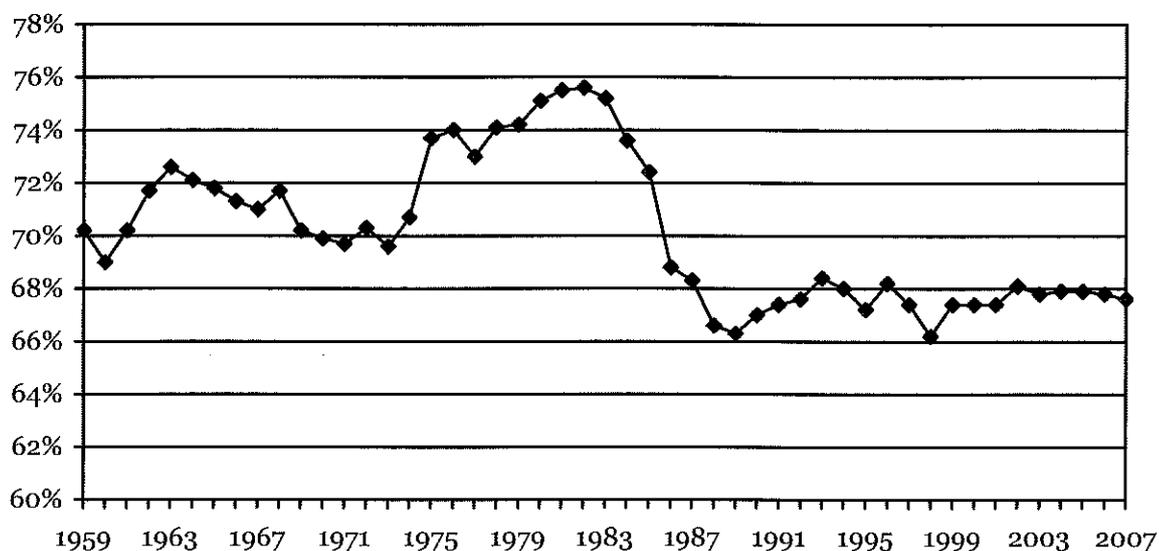
On retient ici la part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières. Ce secteur comprend un ensemble d'entreprises non individuelles au sein desquelles est produit la majorité de la valeur ajoutée française (56 %) et qui emploie la majorité des salariés du pays (55 %). Le recours à ce secteur permet de ne pas procéder à une correction pour tenir compte de la « salarisation croissante ». Il présente deux autres avantages :

- la part de l'emploi non salarié est infime : quelques dizaines de milliers de gérants majoritaires de SARL et, parfois, un membre de leur famille (comme aide familial).
- de par son importance, il est représentatif : les salaires qui y sont pratiqués, par niveau de qualification ou d'ancienneté tendent à devenir la norme, notamment par le biais des conventions collectives.

La valeur ajoutée des sociétés non financières est exprimée « aux prix à la production ». Cela signifie qu'elle inclut plusieurs impôts (vignette « alcool », TIPP sur les carburants, droit sur le tabac, etc.) – bien qu'elle soit calculée hors TVA –, et n'intègre pas les subventions d'exploitation. Or les premiers nets des secondes ont augmenté, passant de 2,6 % de la valeur ajoutée à 3,7 % en 2007. Ils doivent donc être déduits de la valeur ajoutée avant de pouvoir déterminer la part revenant au capital et celle qui échoit aux salaires.

La part des salaires dans la valeur ajoutée « au coût des facteurs » des sociétés non financières (graphique 1) est ainsi une bonne indication de l'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée.

⁶ Ce travail a déjà été effectué, notamment par Michel Husson, « La baisse tendancielle de la part salariale », septembre 2007, « La véritable histoire de la part salariale », septembre 2008 ; ou Denis Clerc, « Quelle tendance pour les salaires dans la valeur ajoutée ? », *UFAL Flash*, n° 44, 20 mars 2008.

Graphique 1 - Part des salaires dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés non financières

Source : INSEE, Comptes nationaux

Jusqu'à la crise de 1974, la part salariale oscille entre 70 et 72 %. La part salariale connaît alors une « bosse » : elle varie entre 72 et 76 % de 1975 à 1985. Depuis 1988, elle s'est stabilisée à un niveau fluctuant entre 66 et 68 %.

Comment interpréter cette évolution ?

– Jusqu'en 1974, la part salariale reflète bien le régime de croissance fordiste : le salaire réel évolue comme la productivité du travail et la part salariale est à peu près stable. Dès le milieu des années 60 cependant, les gains de productivité commencent à ralentir tandis que les salaires progressent toujours aussi rapidement. Afin de contrecarrer la baisse de leur EBE, les entreprises répercutent sur les prix la hausse de leurs coûts de production.

– Le ralentissement de la croissance économique de 1974 a précipité l'entrée dans la crise. La productivité chute tandis que le rythme de croissance du salaire réel se poursuit. L'inflation accélère mais le résultat net des entreprises se dégrade. Le gouvernement Barre décide alors d'agir sur l'indexation des salaires, pour tenter de rompre le cercle vicieux inflationniste. Néanmoins l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 remet en cause cette orientation. Toutefois, face à la dégradation des comptes extérieurs, le gouvernement met en place un plan de rigueur en 1983, suivi, à partir de 1984, d'une politique de désindexation des salaires sur les prix. La part des salaires dans la valeur ajoutée perd presque 10 points en six ans (de 75,6 % en 1982 à 66,6 % en 1988).

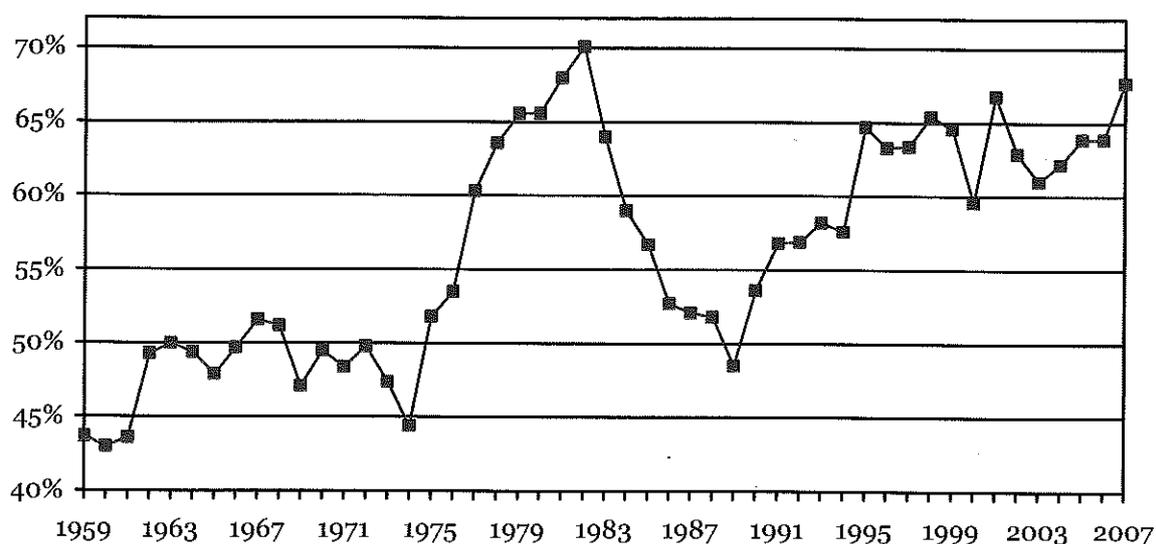
– La période qui s'ouvre alors voit la part salariale se stabiliser, ce qui signifierait que le salaire réel évolue de nouveau comme la productivité, dont la croissance est elle-même ralentie par rapport celle de la période fordiste. Ce résultat va à l'encontre de ce qui peut être observé plus localement, au niveau des branches ou pour certaines catégories de salariés, où l'évolution du salaire réel peut être moins rapide que celle de la productivité⁷. C'est le cas notamment dans l'industrie, où entre 1992 et 2004, le coût horaire du travail a augmenté 1,7 % par an, alors que la productivité horaire s'accroissait de 4,1 % par an, dans les transports et communications, où ces évolutions étaient respectivement de 1,5 % et 4,4 %, ou dans les activités financières (2 % de croissance annuelle pour le coût horaire du travail, contre 2,3 % pour la productivité horaire).

⁷ Alexis Montaut, « Une heure de travail salarié en 2004 », *INSEE Première*, n° 1214, novembre 2008.

Afin d'apporter un éclairage sur la signification du partage actuel, celui-ci peut être comparé à des périodes antérieures. Une telle approche revient à considérer qu'il existe une période de référence et qu'il existerait par là-même une norme de partage de la valeur ajoutée. Quelle période retenir alors ? Le choix est sujet à discussion. De nombreux économistes défendent l'idée que le niveau exceptionnellement élevé de la part salariale au cours des années 1975-85 ne peut être pris comme référence car elles seraient des années de transition entre deux régimes salariaux. Il n'en demeure pas moins que, lorsqu'on la compare aux années antérieures à « la bosse », la part des salaires actuelle reste inférieure de 4 points en moyenne : entre 1959 et 1975, elle oscille entre 70 et 72 %, depuis 1990 elle fluctue entre 66 à 68 %.

Pour autant, il s'agit du partage de la valeur ajoutée des seules SNF. Dans les sociétés financières, celui-ci a connu une toute autre évolution : après avoir subi une chute brutale dans les années quatre-vingt, la part des salaires dans la valeur ajoutée a progressé tout au long des années quatre-vingt-dix pour atteindre 67,7 % en 2007, un niveau proche de celui le plus élevé atteint en 1982⁸ (graphique 2).

Graphique 2 - Part des salaires dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés financières



Source : INSEE, Comptes nationaux

Cette progression de la part salariale qui pourrait être interprétée en première analyse comme un partage de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés traduit en réalité une appropriation du profit par certaines catégories de professionnels de la finance, plus particulièrement les traders, dont le statut peut être perçu comme plus proche du capitaliste que du salarié⁹ : ils possèdent un capital spécifique accumulé et rentabilisé au sein de l'entreprise (portefeuille, réseau de clients, compétences techniques hyperspécialisées), ont des droits de propriété sur l'entreprise financière, tout en étant très mobiles dans un contexte où les grandes banques se livrent à une concurrence acharnée pour les attirer.

Le salaire fixe des traders est nettement plus élevé, à caractéristiques identiques, que dans les autres secteurs. S'y ajoute la part variable de leur rémunération, dont l'importance est sans comparaison possible avec celle des autres secteurs et dont les éléments ont été de plus en plus

⁸ Arnaud Sylvain, « Partage de la valeur ajoutée dans les pays industrialisés. De nouvelles estimations » *Revue de l'OFCE*, 2007/1, n° 100, pp. 203-234, janvier 2007.

⁹ Olivier Godechot, *Working rich. Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière*, La Découverte, Paris, 2007.

garantis, qui a donné lieu à de véritables surenchères et sur laquelle se sont concentrés tous les excès. Dans la mesure où elle dépend des revenus générés, les niveaux vertigineux qu'elle a atteints révèlent *la pression exercée par la finance sur les autres secteurs* et son caractère prédateur : la part de l'EBE des SNF versés en dividendes aux actionnaires est passée de près de 15 % en 1990 à environ 26 % en 2007.

Ces niveaux de rémunération dans la finance ont attiré les élites, notamment les jeunes diplômés de mathématiques et d'ingénierie, qui se seraient tournés vers d'autres secteurs, ce qui a contribué à gonfler les rémunérations et joué un rôle important dans l'explosion de la part des hauts salaires dans la masse salariale (voir 6.) et opéré en quelque sorte *une ponction sur les autres salariés*. Cette hypertrophie du secteur financier à laquelle la crise devrait mettre fin, puis le reflux envisageable de celui-ci, pourrait alors permettre de libérer des marges de manœuvre pour la croissance des salaires.

L'évolution du partage de la valeur ajoutée dans les sociétés financières illustre un phénomène connu : la croissance, de la part salariale en l'occurrence, dès lors qu'elle bénéficie un tant soit peu aux plus pauvres, masque l'accaparement d'une plus grande partie de la valeur par les plus riches et fait passer au second plan la question des inégalités. C'est là qu'intervient l'intérêt de l'analyse de la distribution des salaires car un même partage de la richesse produite entre profits et salaires peut dissimuler une répartition plus ou moins inégalitaire de ces derniers.

2. UNE BAISSÉ APPARENTE DES INÉGALITÉS SALARIALES

La répartition des salaires individuels diffère de la répartition du revenu des ménages. Les données présentées ici concernent la rémunération du travail des salariés considérés à titre individuel et non pas l'addition des revenus des différents membres d'un ménage.

Encadré 1 – Les différents concepts de rémunération utilisés

- **La rémunération brute** correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Elle intègre les primes et gratifications, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, les indemnités de congés payés et indemnités compensatrices de congés non pris, les avantages en nature imposables, les frais professionnels, le supplément familial, les contributions patronales à des régimes complémentaires ou supplémentaires de retraite ou de prévoyance, les indemnités de mise à la retraite ou de licenciement pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux, les sommes versées au titre de l'intéressement (placé ou non sur un plan d'épargne), les sommes versées au titre de la participation.
- **Le salaire mensuel de base (SMB)** désigne le *salaire brut* au sens strict, avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Il correspond généralement au montant inscrit sur la première ligne de la fiche de paie du salarié.
- **Le salaire net** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS. Il ne comprend pas la participation ni la fraction des indemnités de licenciement non imposables. Il comprend l'intéressement, sauf si ce dernier est placé sur un plan d'épargne entreprise. Le salaire net représente donc une *rémunération nette*, composée de différents éléments dont le salaire, et non pas du seul salaire net.

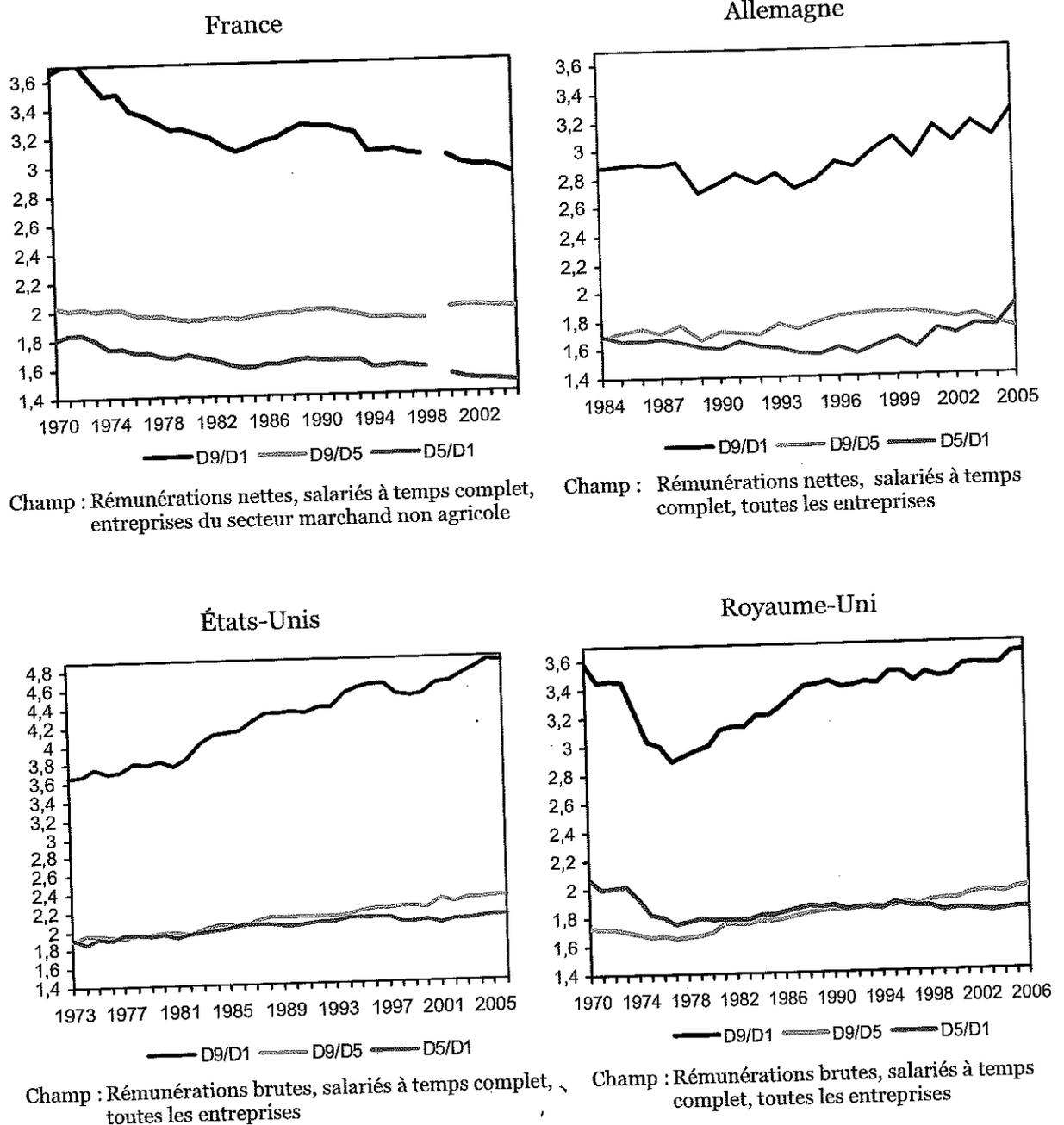
La distribution des salaires fournie par l'OCDE est fondée sur des indicateurs très différents d'un pays à l'autre. Les salaires représentent tantôt des rémunérations brutes, tantôt des rémunérations nettes¹⁰, et portent sur des champs hétérogènes (salariés à temps complet/ensemble des salariés, entreprises du secteur marchand/ensemble des entreprises) est établie à partir des rémunérations brutes ou nettes. Pour la France, ces données proviennent de l'INSEE et concernent les *rémunérations nettes* des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole. *Le caractère hétérogène des indicateurs peut donc expliquer une partie des différences observées entre les pays.*

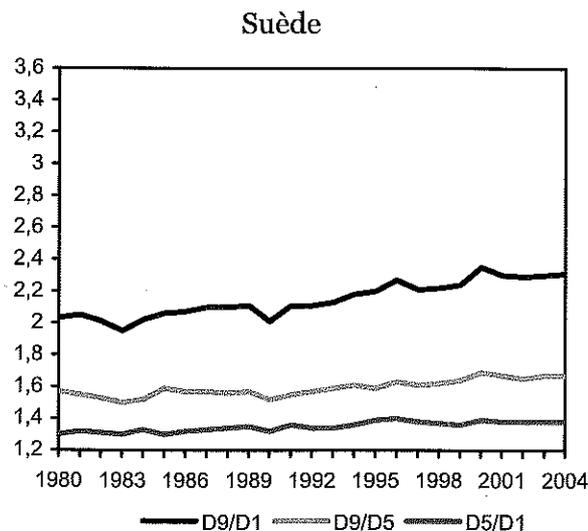
En France, en 2005, la dispersion salariale est la plus faible depuis le début des années cinquante. Entre 1951 et 1967, l'éventail des salaires des salariés à temps complet du secteur privé et hospitalier s'était d'abord nettement ouvert, le rapport inter-décile passant de 3,4 à 4,1. Il s'était ensuite fortement resserré sur la période 1968-1984 pour atteindre 3,1 suite, notamment, aux fortes revalorisations du salaire minimum (hausse du SMIG, création du SMIC) et à l'accroissement des qualifications. La France rentre alors dans la moyenne des pays européens alors qu'elle était plus inégalitaire dans les années 70. Enfin, l'éventail des salaires s'était à nouveau ouvert légèrement entre 1984 et 1995, avant de se resserrer finalement entre

¹⁰ Les écarts entre l'un et l'autre de ces indicateurs peuvent être différents selon les systèmes de protection sociale.

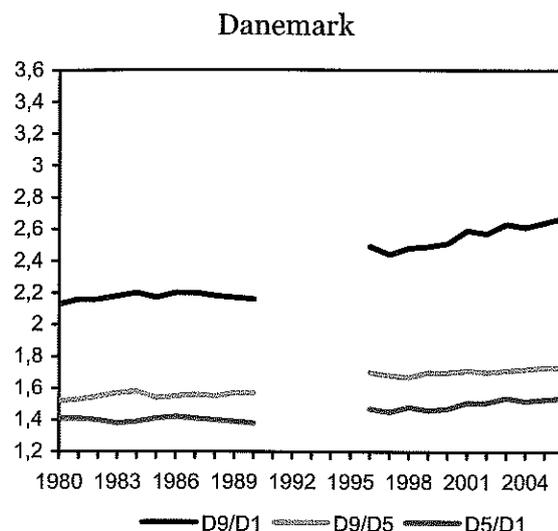
1996 et 2005 (graphique 3). Cette contraction est due à la baisse du ratio D5/D1 à partir du milieu des années 90. C'est cet événement qui fait la spécificité française : sur la période 1980-2005, les inégalités se sont réduites alors qu'elles ont progressé dans les autres pays développés, excepté en Finlande (graphique 3).

Graphique 3 - Évolution de la distribution des rémunérations dans les pays de l'OCDE

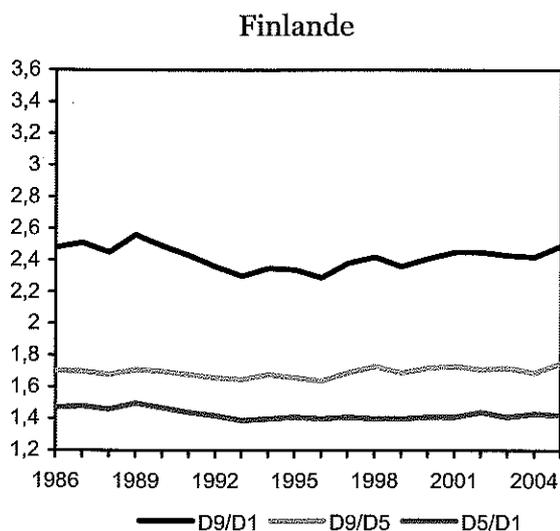




Champ : Rémunérations brutes, salariés à temps complet, toutes les entreprises



Champ : Rémunérations brutes, tous les salariés gagnant plus de 80 % du salaire minimum, toutes les entreprises

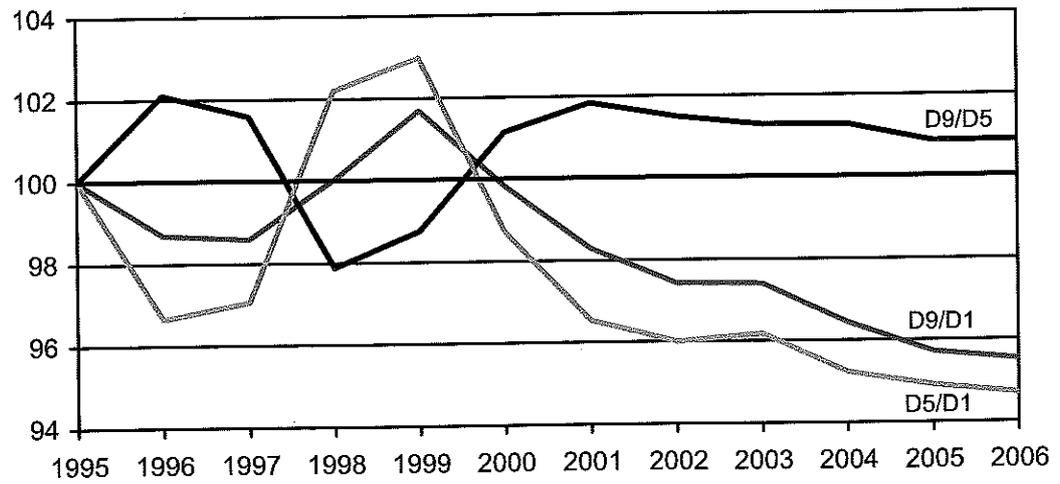


Champ : Rémunérations brutes, travailleurs à temps complet, toutes les entreprises

Source : OCDE, Base de donnée sur la distribution des salaires

L'évolution du ratio inter-décile au cours des dix dernières années fait apparaître une diminution de la distribution des salaires nets en France (graphique 4). La baisse du ratio D9/D1 a ainsi plus que compensé sa hausse de la fin des années 90, puisqu'il est passé de 3,05 en 1995 à 2,91 en 2006. Cette baisse est due à un resserrement dans le bas de la distribution des salaires, la croissance du premier décile de salaire ayant également été plus forte que celle de la médiane, faisant passer le ratio D5/D1 de 1,55 à 1,47 de 1995 à 2006, alors que la dispersion s'est légèrement accrue dans le haut de la hiérarchie, le neuvième décile ayant progressé un peu plus que la médiane.

Graphique 4 - Évolution de la distribution des salaires nets



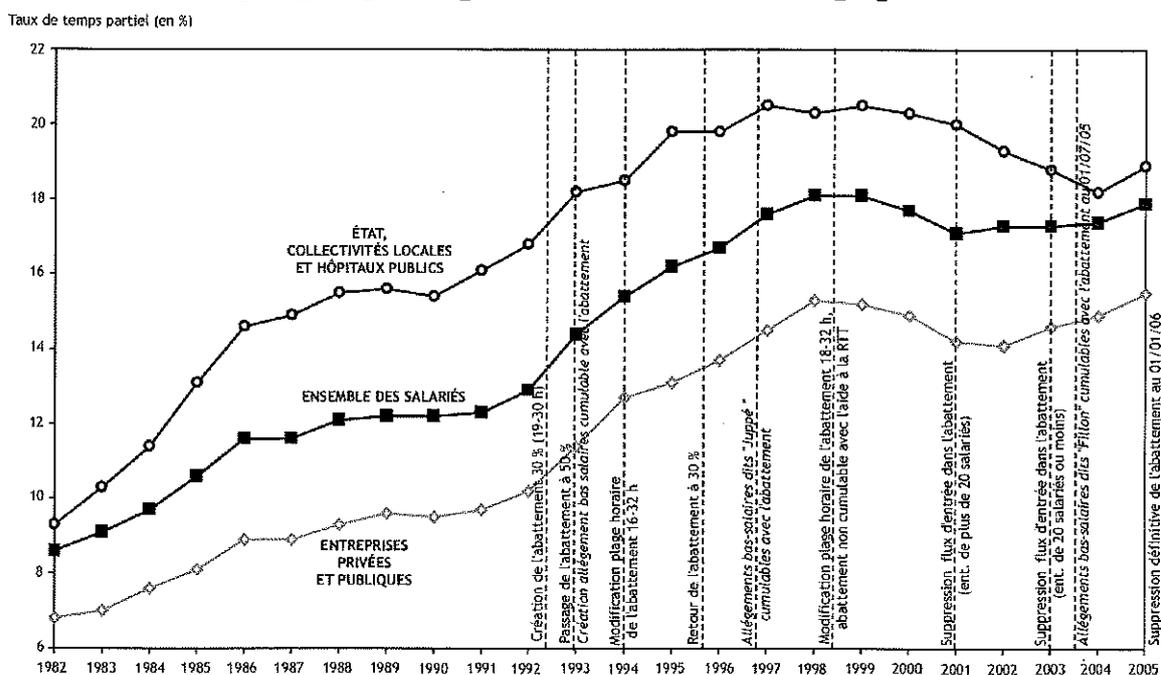
Note de lecture : Les écarts de rémunérations nettes diminuent grâce à la croissance plus forte des salaires du 1^{er} décile. En d'autres termes, la baisse de 4 % du ratio D9/D1 de 1995 à 2006, est due à celle de D5/D1, le ratio D9/D5 ayant augmenté de 1 %.

Source : INSEE, DADS

3. UN TABLEAU PLUS NUANCÉ AVEC LA PRISE EN COMPTE DU TEMPS PARTIEL

Les indicateurs de salaire moyen ne concernent que les salariés à temps complet. Il est donc nécessaire de prendre en compte les salariés à temps partiel, et ce d'autant plus qu'ils représentent une part croissante des salariés : de 8,2 % en 1982, ils sont passés à 17,9 % en 2005 (graphique 5).

Graphique 5 - Proportion de salariés à temps partiel¹¹



Source : INSEE, enquêtes Emploi

La multiplication des formes d'emploi, autres que le travail à temps plein, a amplifié les écarts de salaire perçu car les emplois à temps partiel sont plus précaires, moins qualifiés, moins rémunérés que ceux à temps plein et sont plus inégalitaires :

- 83 % des salariés à temps partiel sont des femmes. 37 % des hommes et 31 % des femmes subissent le temps partiel.
- Les emplois en CDD ou en intérim représentent 17 % des emplois à temps partiel contre 12 % de l'ensemble des emplois salariés.
- La moitié des salariés à temps partiel ont un salaire net inférieur à 753 euros par mois. Les 10 % des salariés à temps partiel les moins bien payés perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure à 274 euros, les 10 % les mieux payés une rémunération supérieure à 1 569 euros. Le rapport inter-décile des rémunérations des travailleurs à temps partiel est de 5,7, contre 2,7 pour les rémunérations de ceux à temps plein (tableau 1).

¹¹ Valérie Ulrich, Serge Zilberman, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Informations Premières Synthèses*, n° 39.3, DARES, septembre 2007.

Tableau 1 – Salaires mensuels nets (y compris primes) des salariés selon leur statut en 2005

	Moyenne	Médiane	Limite du 1 ^{er} décile	Limite du 9 ^e décile	Rapport inter-décile	Limite du 1 ^{er} quartile	Limite du 3 ^e quartile	Rapport inter-quartile
Salariés à temps partiel	875	753	274	1 569	5,7	500	1 100	2,2
<i>Temps partiel subi</i>	658	627	237	1 015	4,3	450	850	1,9
<i>Temps partiel pour d'autres raisons</i>	978	850	300	1 737	5,8	526	1 283	2,4
Salariés à temps complet	1 713	1 478	999	2 683	2,7	1 192	1 973	1,7
Ensemble des salariés	1 559	1 374	650	2 504	3,9	1 052	1 842	1,8

Source : INSEE, enquête Emploi

La durée des contrats de travail est un élément de différenciation de plus en plus important des situations d'emploi individuelles. En effet, l'emploi traditionnel à temps plein toute l'année a tendance à régresser et les salariés subissent plus que par le passé des périodes d'emploi courtes. En conséquence, la dispersion du salaire perçu se trouve amplifiée par rapport à celle du salaire annualisé car elle intègre les disparités de durées travaillées¹².

La durée d'emploi sur l'année est même devenue le principal facteur d'évolution des inégalités de rémunération, le salaire horaire ayant une importance moins grande (tableau 2). En 2002, les salariés du premier décile n'ont été en emploi, en moyenne, que 13 semaines dans l'année alors que ceux du dernier décile l'ont été durant 51 semaines. C'est pourquoi l'INSEE a introduit une distinction entre les concepts de salaire perçu et de salaire annualisé¹³. Le salaire perçu est la somme des salaires perçus dans l'année par un salarié. Le salaire annualisé représente le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé toute l'année en étant payé au même taux journalier. Ainsi un salarié ayant perçu 10 000 euros pour six mois d'emploi a un salaire annualisé de 20 000 euros. Ces deux notions sont confondues pour un salarié qui a travaillé toute l'année.

Les conséquences sur les rémunérations des faibles durées hebdomadaires du travail, c'est-à-dire le travail à temps partiel, s'ajoutent à celles des faibles durées d'emploi. Les salariés du premier décile ont eu, en 2002, une durée hebdomadaire moyenne d'environ 22 heures, tandis que ceux du dernier décile ont eu une durée hebdomadaire moyenne de 38 heures.

L'incidence de la durée annuelle d'emploi et de la durée hebdomadaire est plus forte dans le bas de la distribution. Ainsi entre le premier et le deuxième décile, l'écart de salaire horaire est très faible mais les salariés dont les rémunérations se situent dans le deuxième décile travaillent 2,6 fois plus dans l'année que ceux dont les rémunérations se trouvent dans le premier décile, et 1,5 fois plus dans la semaine (tableau 2).

¹² *Ibid.*¹³ Malik Koubi, « La hiérarchie des salaires dans le secteur privé de 1976 à 2000 : permanences et évolutions », in INSEE, *Les salaires en France*, Édition 2005, Collection « INSEE Références », pp. 53-63.

Tableau 2 – Distribution du salaire annuel et ses composantes en 2002

	Salaire annuel perçu	Salaire horaire	Horaire hebdomadaire	Durée annuelle d'emploi
D2/D1	2,9	1,1	1,5	2,6
D9/D1	3,4	2,8	2,2	3,3

Source : CERC, 2006¹⁴

¹⁴ Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, *La France en transition 1993-2005*, Rapport n° 7, La documentation Française Paris, 2006, tableau 5, p. 118.

4. DES INÉGALITÉS CONTENUES GRÂCE AUX HAUSSES DU SMIC

Afin d'éviter que la réduction du temps de travail à 35 heures n'entraîne une baisse de la rémunération, la loi Aubry II du 19 janvier 2000 a posé le principe d'une garantie mensuelle de rémunération (GMR) dont le niveau était égal à leur salaire avant la RTT (et dont le salaire horaire était donc plus élevé que le SMIC). La revalorisation de la GMR était indexée sur la hausse des prix à la consommation et sur la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier (SMBO).

Les GMR ont progressé moins vite que le SMIC, pour deux raisons :

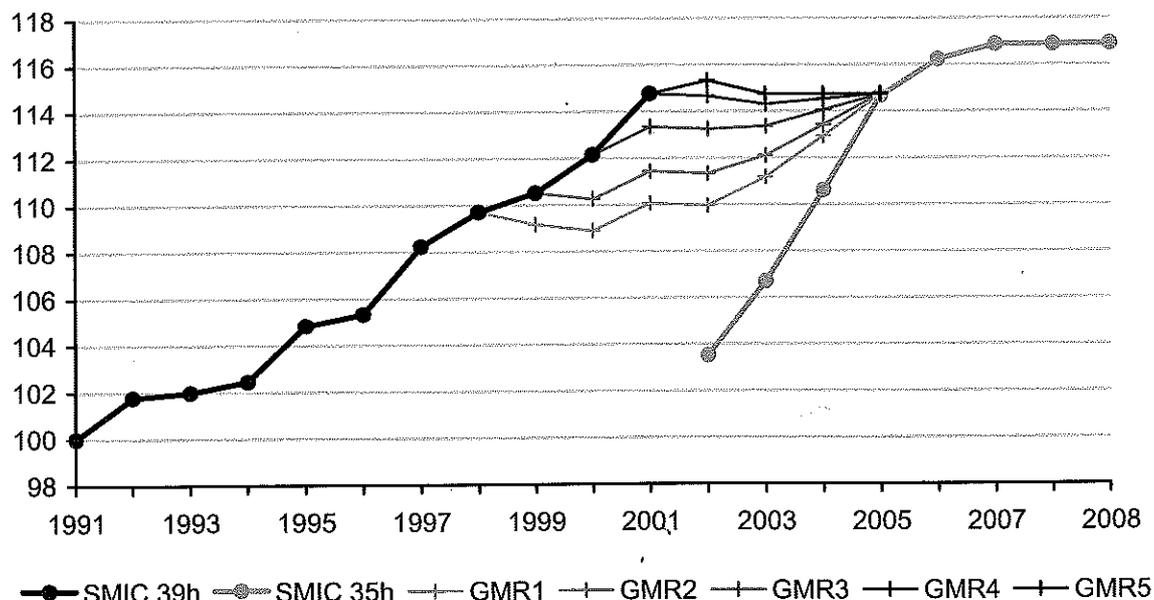
- Du fait de la RTT, le SMBO servant de base à la revalorisation des GMR a progressé moins vite que le SHBO qui détermine celle du SMIC.
- Le SMIC a bénéficié de coups de pouce supplémentaires.

De 1998 à 2002, chaque revalorisation du SMIC était suivie par la création d'une nouvelle GMR pour les salariés des entreprises nouvellement passées à 35 heures. Au total, 5 GMR ont ainsi été créées.

La loi Fillon du 17 janvier 2003 a programmé la disparition progressive du système de garanties au 1er juillet 2005, avec un mécanisme de convergence du SMIC et des quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie, plus élevée et dont bénéficiaient les salariés des entreprises passées à 35 heures le 1er juillet 2002 ou après. Cette convergence a été assurée par des hausses spécifiques à chaque minimum, permettant une convergence uniforme en trois ans.

Le SMIC 39 h a ainsi augmenté de 11,4 % sur l'ensemble de ces trois années. Depuis le 1er juillet 2005, les salaires horaires des salariés au SMIC sont les mêmes qu'ils travaillent 35 heures ou 39 heures par semaine, mais les salaires mensuels des seconds sont supérieurs de 11,4 % à ceux des premiers (graphique 6).

Graphique 6 - Évolution du SMIC (en euros constants base 100 en 1991)



Les 35 heures ont-elles alors généré une hausse du SMIC horaire supérieure à ce qu'elle aurait vraisemblablement été sans cette RTT ?

Entre 1990 et 1998, le SMIC horaire nominal net a augmenté de 3 % par an, le salaire horaire moyen nominal net de 2,3 % (tableau 3). Entre 1999 et 2005, le SMIC horaire net a progressé de

3,7 % par an, le salaire horaire moyen net d'environ 2,6 %. La croissance du SMIC horaire relativement à celle du salaire horaire moyen a donc été plus forte dans la seconde période. La mise en place des 35 heures aurait ainsi contribué à accélérer le mouvement de hausse du niveau relatif du SMIC net par rapport à celui du salaire moyen net.

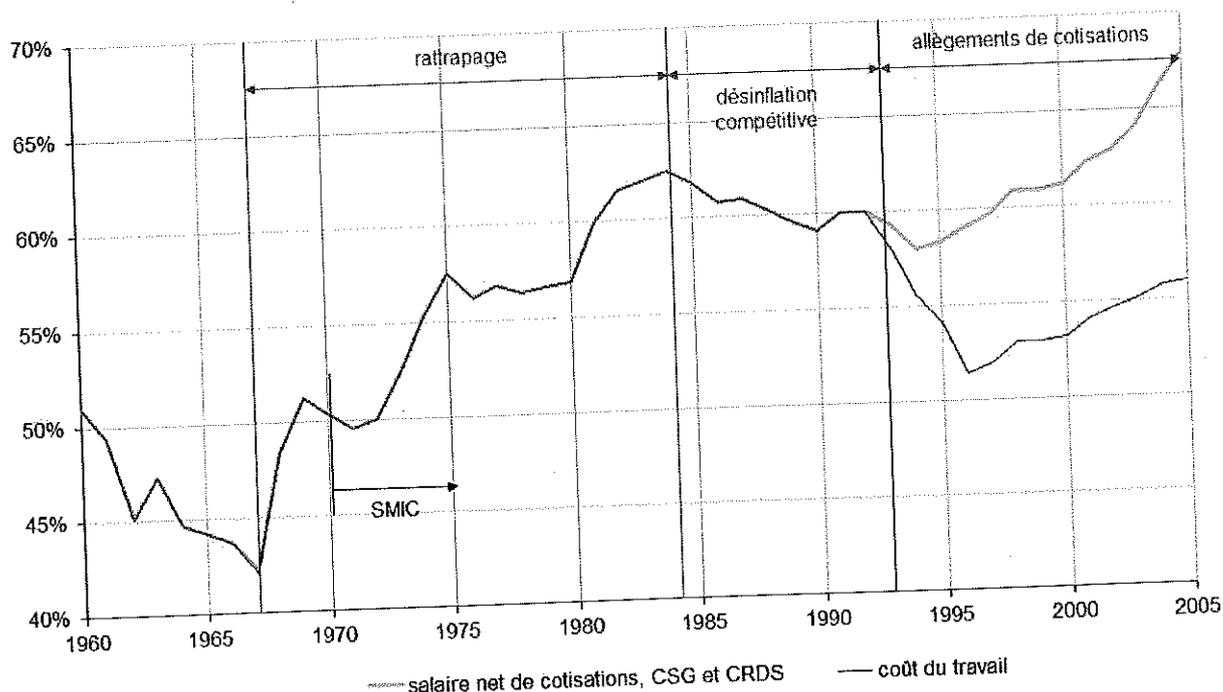
Pourtant, le salaire moyen net, c'est-à-dire en réalité la rémunération moyenne nette, comprend d'autres éléments de rémunération – les heures supplémentaires, les primes, une partie de l'épargne salariale (l'intéressement lorsqu'il est perçu immédiatement) –, qui ont été plus dynamiques que le seul salaire de base au cours des dernières années. *L'écart entre le SMIC horaire net et le salaire horaire de base moyen net est donc vraisemblablement plus important.*

Tableau 3 – Évolution du SMIC horaire et du salaire horaire moyen

	1990-1998	1999-2005
Évolution annuelle moyenne du SMIC horaire nominal net	3,0 %	3,7 %
Évolution annuelle moyenne du salaire horaire moyen nominal net	2,3 %	2,6 %
Écart	0,7 %	1,1 %

Afin de limiter l'impact de cette augmentation de SMIC sur le coût du travail, les exonérations de cotisations sociales patronales se sont multipliées. Le coût du travail s'est ainsi progressivement réduit au salaire brut. Pour les salaires allant jusqu'à 1,3 SMIC, le coût du travail est égal au salaire brut, de sorte que malgré les hausses de SMIC le rapport du coût du travail du SMIC au coût du travail du salaire médian a retrouvé le même niveau qu'au début des années 70 (graphique 7). La fin des années 90 est ainsi caractérisée à la fois par une nouvelle progression du niveau relatif du SMIC net par rapport au salaire médian net – sans doute à nouveau sous-estimée du fait que le salaire médian comprend d'autres éléments de rémunération – et par une baisse du coût relatif de l'emploi d'un salarié au SMIC par rapport à un salarié au salaire médian.

Graphique 7 - Rapport du salaire minimum au salaire médian



Source : DGTPE, DARES¹⁵

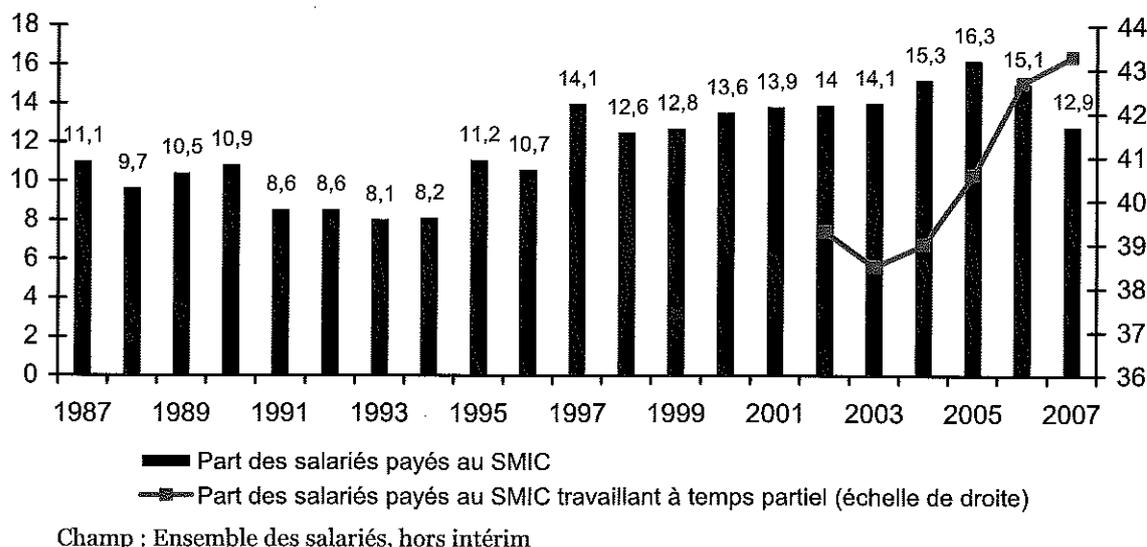
Le résultat de ces deux évolutions a été une augmentation du nombre de salariés payés au SMIC. La part de ces derniers dans le total des salariés s'est fortement accrue (graphique 8) et traduit le fait qu'une partie des salariés à bas salaires a été rattrapée par la forte progression du salaire minimum. En 2005, elle a été multipliée par deux par rapport à 1994 et a atteint un niveau inédit (16,3 %, soit 2 540 000 personnes) avant de reculer en 2006 et 2007. Cette baisse résulte d'un relèvement plus faible (+2,1 % en 2007, contre +3,05 % en 2006 et +5,5 % en 2005) ainsi que du dynamisme des salaires de base en 2006 et 2007¹⁶.

Au cours des cinq dernières années, les salariés payés au SMIC ont été de plus en plus nombreux à travailler à temps partiel (graphique 8), bien que, depuis 2003, les allègements de cotisations sociales ne soient plus calculés sur le salaire mensuel, ce qui constituait une incitation à l'emploi à temps partiel¹⁷, mais sur le salaire horaire, ce qui est neutre pour la durée du travail et que les abattements temps partiel aient été progressivement supprimés à partir de 2003, avant de l'être définitivement en 2006.

¹⁵ Philippe Bouyoux, « Les salaires en France », DGTPE, Présentation au Conseil d'orientation pour l'emploi, 8 janvier 2008.

¹⁶ Jean-Baptiste Berry, « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2007 », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 10.3, mars 2008.

¹⁷ Un emploi à temps plein rémunéré à deux Smic n'a jamais été concerné par les allègements de cotisations sociales, alors que, jusqu'en 2003, un emploi à mi-temps rémunéré sur la base de deux Smic horaires, donc équivalent à un Smic mensuel, donnait lieu à une réduction de cotisations pour l'employeur.

Graphique 8 - Part des salariés du secteur marchand non agricole payés au SMIC (%)

Source : DARES, enquêtes ACEMO

Les bas salaires dépendent du niveau du SMIC¹⁸ (et plus généralement de la situation globale du marché du travail). Aussi lorsque celui-ci est relevé, les salaires situés en dessous de la nouvelle valeur augmentent. La croissance du nombre de salariés payés au SMIC de 1998 à 2005 s'explique par le fait que les revalorisations de ce dernier engendrent également un rattrapage des salaires qui lui sont légèrement supérieurs.

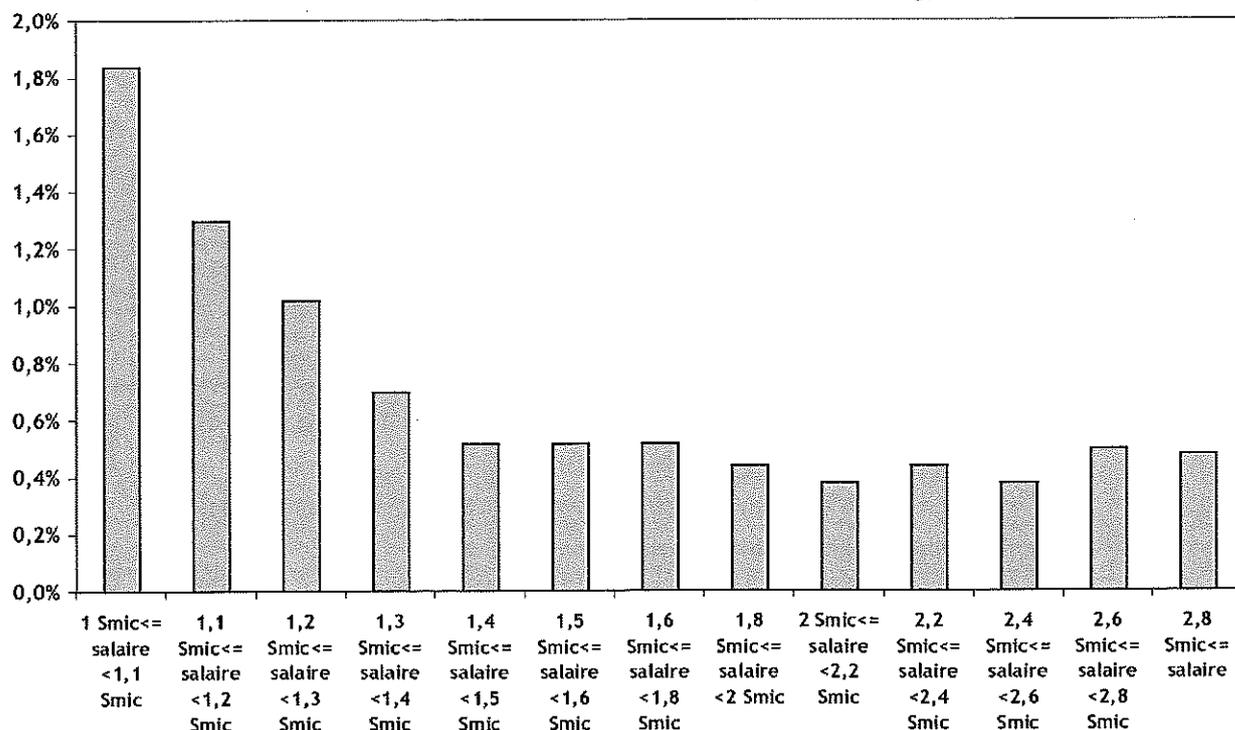
Néanmoins la modification de la grille salariale par les entreprises les conduit à la nécessité de réviser simultanément les niveaux de salaire supérieurs afin de répondre aux revendications des salariés et de maintenir des évolutions de carrière suffisamment motivantes. Les salariés rémunérés au-dessus du SMIC bénéficient donc également des revalorisations de celui-ci. Au total, directement ou indirectement, *35 % des salariés seraient concernés par les hausses du SMIC*.

Sur la période 2000-2005, entre le deuxième et le troisième trimestre¹⁹, les salaires compris entre 1 et 1,1 SMIC horaire ont ainsi progressé en moyenne de 1,8 %, ceux compris entre 1,1 et 1,2 SMIC horaire de 1,3 %, ceux compris entre 1,2 et 1,3 SMIC horaire de 1 %. Au-delà de 1,4 SMIC horaire, l'évolution s'atténue considérablement (graphique 9).

¹⁸ Malik Khoubi, Bertrand Lhommeau, « Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC », in INSEE, *Les salaires en France*, Édition 2007, Collection « INSEE Références », pp. 67-82.

¹⁹ Le SMIC étant revalorisé au 2^e trimestre (le 1^{er} juillet de chaque année), le troisième trimestre est celui qui suit le relèvement et qui permet de suivre les effets de diffusion de celui-ci sur les salaires supérieurs.

Graphique 9 - Évolution moyenne du salaire de base* entre le deuxième et le troisième trimestre* (2000-2005)



* Le salaire mensuel de base a été ramené à un salaire horaire (en fonction d'une hypothèse de durée moyenne du travail) et rapproché du SMIC horaire.

* Note 19 p. 21.

Champ : postes d'au moins 100 heures mensuelles des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Khoubi, Lhommeau, 2006²⁰, d'après DARES, enquêtes ACEMO

Cet effet de diffusion devient donc de moins en moins important à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie salariale. Autrement dit, la distribution des salaires n'est pas simplement décalée vers le haut, comme ce serait le cas si tous les salaires avaient augmenté dans les mêmes proportions, elle est aussi plus concentrée au voisinage du SMIC car les plus bas salaires ont tendance à rattraper les salaires intermédiaires.

En conséquence, en 2004, la distribution des salaires est plus concentrée qu'en 1996 dans l'intervalle situé entre le SMIC mensuel pour un emploi à plein temps (environ 0,6 fois le salaire médian) et le salaire médian. Entre 1996 et 2004, le pourcentage de salariés rémunérés entre 0,6 et 0,8 fois le salaire médian est passé de 22 % à 22,5 % et le pourcentage de salariés rémunérés entre 0,8 et 1 fois le salaire médian est passé de 22 % à 24 %²¹.

²⁰ Malik Khoubi, Bertrand Lhommeau, « La revalorisation du SMIC et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 27.1, juillet 2006.

²¹ Nicolas Bignon, « La hiérarchie des salaires entre 1996 et 2004 : l'éventail se resserre légèrement pour les salariés à temps complet du secteur privé », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 39.2, septembre 2007.

5. DES INÉGALITÉS DE SALAIRES À CELLES DES RÉMUNÉRATIONS : L'INCIDENCE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DES PRIMES ET DE L'ÉPARGNE SALARIALE

DES INÉGALITÉS ACCRUES PAR LES PRIMES

Les primes constituent un facteur d'inégalités. Celui-ci est pris en compte dans la dispersion des salaires puisque le salaire net au sens de l'INSEE comprend l'ensemble des éléments des éléments de la rémunération (voir supra). Autrement dit, s'il existait une répartition des seuls salaires de base, les inégalités seraient plus faibles.

Ainsi, si en 2005, 84 % des salariés ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de primes, la probabilité d'en recevoir et leur part dans la rémunération brute dépendent positivement du niveau de salaire²² : 89 % des 25 % des salariés les mieux payés reçoivent des compléments de salaire qui représentent près de 16 % de leur rémunération brute alors que les 25 % les moins bien payés sont 71 % à en toucher, ces compléments n'excédant pas 7,2 % de leur rémunération brute (tableau 4).

En revanche, les heures supplémentaires n'influencent pas la répartition des salaires. Si ce n'est qu'elles représentent une part plus faible de la rémunération brute des 25 % les mieux payés car ils n'en effectuent quasiment pas, mais cette situation s'explique par la forme du temps de travail de la plupart d'entre eux (forfait jour). Concernant les autres salariés, un tiers d'entre eux en font et les heures supplémentaires représentent aux alentours de 1,7 % de leur masse salariale.

Tableau 4 – Décomposition de la rémunération brute et proportion de salariés concernés par quartile de rémunération en 2005 (%)

	Heures supplémentaires et complémentaires		Primes et compléments	
	Part de salariés concernés	Part dans la masse salariale brute	Part de salariés concernés	Part dans la masse salariale brute
Ensemble	29	1,1	84	13,2
Inférieure au 1 ^{er} quartile	33	1,8	71	7,2
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^e quartile	36	1,6	87	10,3
Comprise entre le 2 ^e et le 3 ^e quartile	34	1,7	89	13,3
Supérieure au 3 ^e quartile	14	0,5	89	15,9

Champ : Ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand

Source : INSEE, ECMOSS 2005

LA NON PRISE EN COMPTE DE L'ESSENTIEL DE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale représente une part de plus en plus importante de la masse salariale brute des entreprises qui en versent : elle est passée de 6,1 % en 1999 à 7,5 % en 2006 (tableau 5). Celle de l'intéressement a augmenté de plus d'un point : ces primes représentaient en 2006 4,9 % de la rémunération brute des entreprises qui en distribuaient, contre 3,8 % en 1999. Celle de

²² Inversement, la probabilité d'effectuer des heures supplémentaires et la part de ces dernières dans la rémunération brute dépendent négativement du niveau de salaire.

la participation est passée de 4,5 % à 4,8 %. En revanche, la part de l'abondement a peu évolué²³. Autrement dit, *la structure de rémunération se déforme, et les entreprises ont plus tendance à verser des primes d'intéressement et de participation qu'à augmenter les salaires.*

Tableau 5 – Part de l'épargne salariale dans la masse salariale (rémunération brute)

Exercice comptable	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<u>Intéressement</u> Masse salariale	3,8	4,3	4,3	4,5	4,5	4,6	4,5	4,9
<u>Participation</u> Masse salariale	4,5	4,7	4,6	4,6	4,6	4,8	5,1	4,8
<u>Abondement</u> Masse salariale								
PEE	1,7	1,7	1,8	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
PERCO							2,5	1,5
Épargne salariale Masse salariale	6,1	6,5	6,7	6,5	6,5	7,0	7,5	7,5

Source : DARES, ACEMO-PIPA

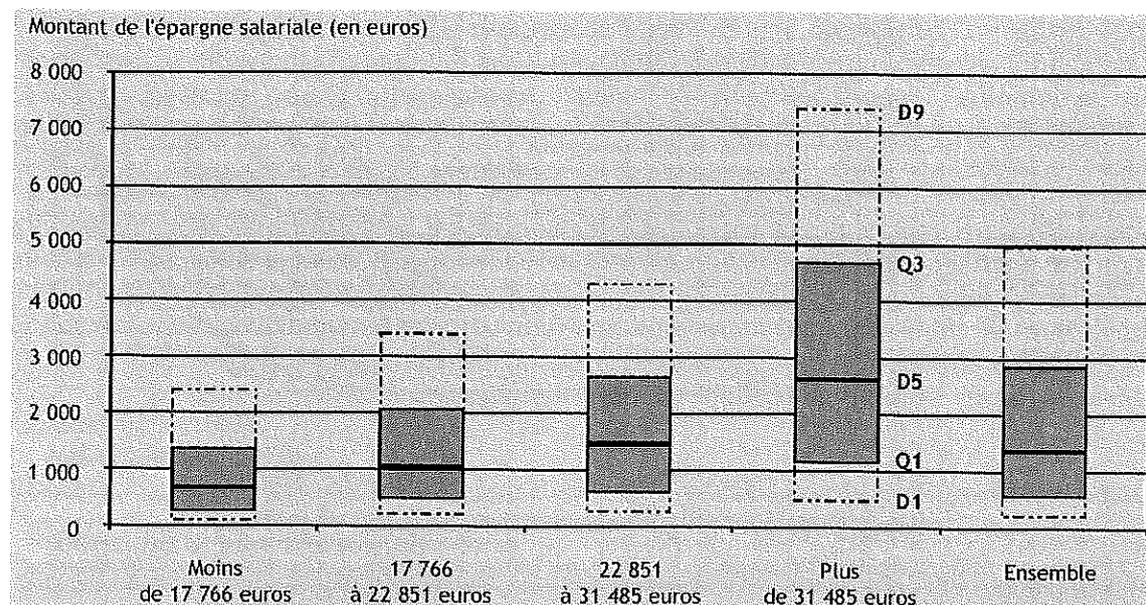
L'abondement n'est pas pris en compte dans la rémunération. La totalité de la participation et l'intéressement placé sur un plan d'épargne salariale (40 % de l'intéressement) le sont dans la rémunération brute, mais ne le sont plus dans la rémunération nette (le salaire net au sens de l'INSEE) – ni dans le salaire net fiscal utilisé par Landais (voir infra) – utilisée dans les ratios interdéciles.

Or l'épargne salariale est bien plus inégalitaire que le SMB.

Les primes d'épargne salariale et les versements sur les PEE dépendent du niveau du salaire. Celui-ci accroît non seulement la probabilité de recevoir de l'épargne salariale mais aussi le niveau et la dispersion des montants perçus (graphique 10). En d'autres termes, l'épargne salariale accroît la dispersion intra et inter-déciles qui résulterait des seuls salaires de base. Ainsi, en 2005, parmi les salariés dont le salaire brut annuel est supérieur à 31 485 euros, la moitié perçoit au moins 2 619 euros d'épargne salariale (D5), un quart au moins 4 685 euros (Q3), et 10 % au moins 7 389 euros (D9).

²³ Cela tient en grande partie aux propriétés de ce dispositif : d'une part, il dépend des versements volontaires dans le PEE ; d'autre part, les modalités d'attribution sont souvent plus favorables aux petits versements volontaires, qui sont faits par les salariés les plus modestes... mais ceux-ci sont contraints la plupart du temps de toucher immédiatement leur intéressement (voir infra). Rappelons que la participation, qui jusqu'à la loi du 3 décembre 2008 était automatiquement bloquée cinq ans, n'était pas abondée car elle n'avait pas le caractère de versement volontaire.

Graphique 10 - Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2005 selon le quartile de salaire brut annuel*



* Les seuils de 17 766, 22 851 et 31 485 euros définissent respectivement les limites des premier, deuxième et troisième quartiles de salaire brut annuel

Lecture : En 2005, 10 % des salariés ont touché plus de 5 000 euros d'épargne salariale (D9).
 La moitié des salariés dont le salaire brut annuel est compris entre 17 766 et 22 851 euros a perçu moins de 1 000 euros d'épargne salariale (D5).
 Un quart des salariés ayant un salaire brut annuel supérieur à 31 485 euros a touché au moins 4 685 euros d'épargne salariale (Q3).

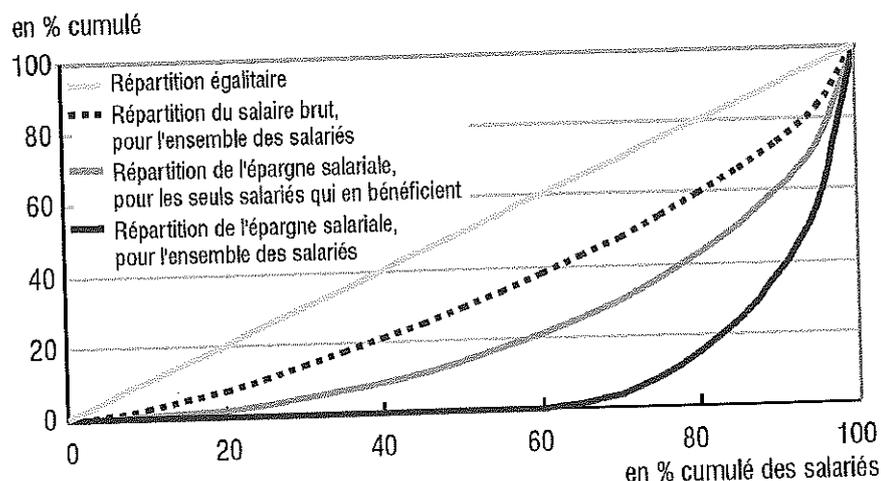
Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : INSEE, DARES, enquête ECMOSS 2005²⁴

Les disparités de revenu au sein d'une population peuvent être représentées par une courbe de Gini (graphique 11). La courbe de Gini relative à l'épargne salariale apparaît bien plus inégalitaire que celle relative au salaire brut. Parmi les salariés ayant perçu au moins un euro d'épargne salariale, les 10 % les mieux lotis ont perçu 40 % des sommes versées à ce titre, tandis que les 10 % les moins bien lotis ont perçu 1 % de l'ensemble des sommes versées. Pour ce qui est du salaire brut, les 10 % les mieux lotis ont perçu 26 % de la masse des salaires versés. Si on considère l'ensemble des salariés, qu'ils aient ou non perçu de l'épargne salariale, le résultat s'accroît car aux inégalités dans les montants perçus s'ajoutent les inégalités dans l'accès à ces dispositifs. Dans ce cas, les 10 % de salariés les mieux lotis se partagent 63 % des sommes distribuées au titre de l'épargne salariale.

²⁴ Richard Cellier, Hélène Chaput, « L'épargne salariale en 2006 : plus de 15 milliards d'euros distribués », *art. cit.*

Graphique 11 - Répartition de l'épargne salariale



Source : Chaput & alii, 2006²⁵

Un deuxième facteur d'inégalités tient aux placements dans les PEE. Les salariés les plus modestes sont contraints de toucher immédiatement leur intéressement ou, depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail²⁶, leur participation, car ils n'ont pas les moyens de le placer pendant cinq ans ou d'effectuer des versements volontaires sur ce PEE. Ainsi, en 2003, dans les entreprises où le salaire moyen annuel était inférieur à 15 000 euros, 6,2 % des salariés ont effectué sur le PEE un versement moyen de 1 188 euros, contre 51,1 % des salariés des entreprises dans lesquelles le salaire moyen annuel était supérieur à 30 000 euros. Ils ont alors versé en moyenne 2 516 euros sur le PEE (tableau 6).

Tableau 6 – Versements sur les PEE selon le salaire moyen

Salaire annuel moyen dans l'entreprise	% de salariés ayant effectué des versements		Montant moyen versé	
	2002	2003	2002	2003
Moins de 15 000 euros	5,5	6,2	1 098	1 188
Entre 15 000 et 30 000 euros	19,2	17,2	1 509	1 583
Plus de 30 000 euros	42,0	51,1	2 664	2 516
	2004		2004	
Inférieur au 1 ^{er} quartile		5,8		1 285
Compris entre le 1 ^{er} et le 3 ^e quartile		15,4		1 481
Supérieur au 3 ^e quartile		38,4		2 383
	2005		2005	
Inférieur au 3 ^e décile		5,7		1 509
Compris entre le 3 ^e et le 7 ^e décile		14,5		1 623
Supérieur au 7 ^e décile		34,5		2 653

Source : DARES, PIPA

²⁵ Hélène Chaput, Malik Koubi, Cyrille Van Puymbroek, « Épargne salariale : des pratiques différenciées selon les entreprises et les salariés », in INSEE, *Les salaires en France*, Édition 2006, Collection « INSEE Références », pp. 63-76.

²⁶ Pour plus de précisions, lire « Loi en faveur des revenus du travail : bien peu de faveurs... », Brève, Centre Études & Prospective, Groupe Alpha, janvier 2009.

Par conséquent, ils bénéficient moins de l'abondement que les salariés aisés, pour qui la perception immédiate de leur intéressement n'est pas une nécessité, et l'incitation à l'épargner plus grande parce qu'ils ont les taux d'imposition les plus élevés²⁷. Les versements volontaires et ceux de l'intéressement sur les PEE dépendent positivement du salaire. En 2003, dans les entreprises où le salaire moyen annuel était inférieur à 15 000 euros, 6,2 % des fonds versés sur les PEE provenaient de l'intéressement et 14 % des versements volontaires, contre respectivement 29,6 % et 27,3 % dans celles où le salaire moyen était supérieur à 30 000 euros (tableau 7).

L'abondement peut être uniforme ou proportionnel aux sommes versées. Il est aussi possible d'abonder à 100 % les versements des salariés jusqu'à un certain seuil, puis dans une moindre proportion, ou de façon dégressive, au-delà, jusqu'au plafond autorisé par la loi. Si l'abondement était strictement proportionnel aux versements, sa part dans le total des fonds versés sur le PEE augmenterait avec celle de l'intéressement et des versements volontaires. Mais ce n'est pas le cas. Le caractère inégalitaire de l'abondement résulte donc de celui des versements sur les PEE.

Tableau 7 – Répartition de l'origine des fonds versés sur les PEE (en % du total) selon le salaire annuel moyen dans l'entreprise

Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Moins de 15 000 euros		Entre 15 000 et 30 000 euros		Plus de 30 000 euros	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Participation	60,2	59,8	42,1	41,8	26,1	26,5
Intéressement	8,6	6,2	21,7	22,1	27,3	29,6
Versements volontaires	14,2	14,0	23,4	22,0	28,6	27,3
Abondement	17,0	20,0	12,8	14,1	18,0	16,6

Source : DARES, ACEMO-PIPA

Les versements de l'intéressement sur les PEE engendrent une réduction des écarts de rémunération nette dans la mesure où pour les bas salaires, la quasi-totalité de l'intéressement est prise en compte dans la rémunération nette, alors que pour les hauts salaires, seule une petite partie l'est. *L'intéressement apparaît ainsi comme un facteur de réduction des écarts de rémunération.* Dès cette année, ce phénomène jouera également pour la participation avec la fin de son blocage automatique instaurée par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

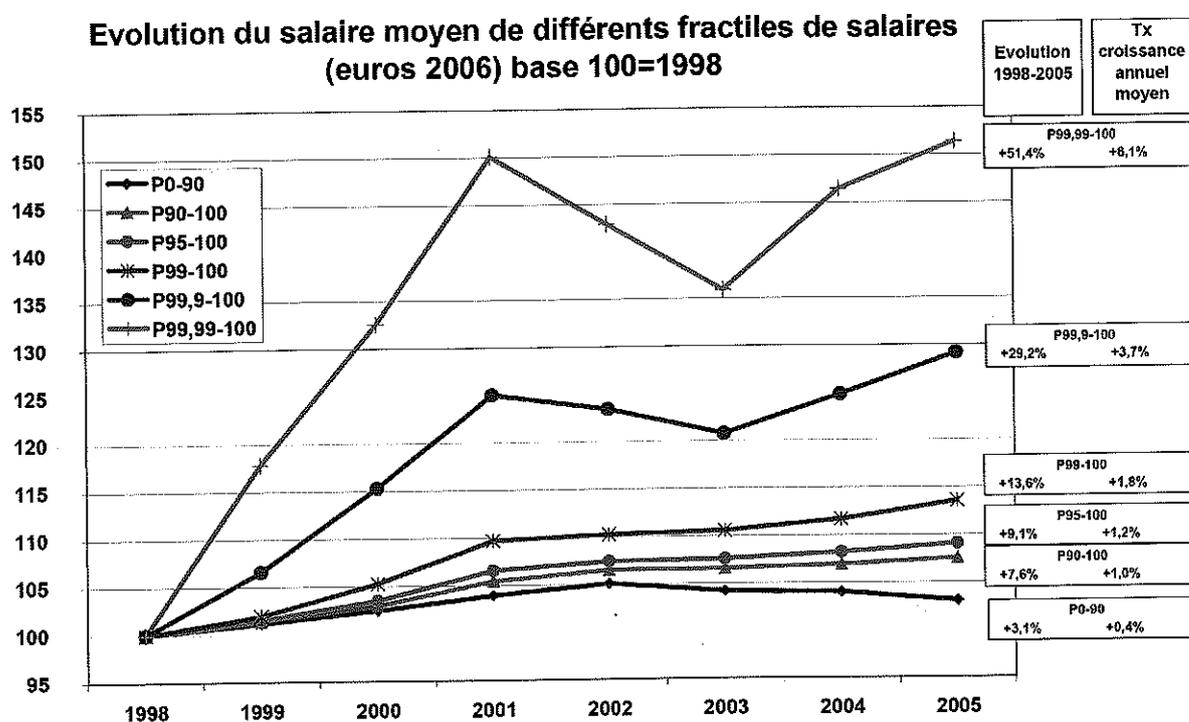
²⁷ Lorsqu'il est placé sur un plan d'épargne salariale, l'intéressement est indisponible pendant la durée de celui-ci et exonéré d'impôt sur le revenu à la fin de la période de blocage.

6. UNE CROISSANCE DES INÉGALITÉS DANS LE DERNIER DÉCILE DE SALAIRES QUI ÉCHAPPE AUX INDICATEURS TRADITIONNELS

L'évolution du rapport inter-décile n'a pas fait apparaître de progression des inégalités salariales. Cependant lorsque l'on considère la distribution des salaires à un niveau plus précis, les résultats indiquent que celle-ci a subi de très fortes modifications au niveau des salariés les mieux rémunérés. Ils ont été mis en évidence grâce à l'utilisation des données fiscales qui couvrent de manière exhaustive l'intégralité de la distribution des salaires.

Ainsi de 1998 à 2005, le salaire moyen du quatre-vingt-dixième centile de salaire a augmenté de près de 14 %, celui des premiers millièmes et dix-millièmes des salariés les mieux payés de 29 % et 51 %, tandis que la croissance du salaire réel moyen des quatre-vingt-dix premiers centiles approchait difficilement de 4 % (soit moins de 0,6% par an) (graphique 12)²⁸.

Graphique 12 -



Champ : Ensemble des individus ayant déclaré une somme positive dans la catégorie « salaires et assimilés » de la déclaration de revenu. Ceci représente 25,8 millions d'individus en 2005, soit plus que les 22,7 millions de salariés en emploi recensés par l'INSEE en 2005. La raison en est que la catégorie « salaires et assimilés » est plus large que la définition du salariat : elle inclut les droits d'auteurs, les rémunérations de gérants non salariés, etc. Elle inclut également les indemnités de chômage ou préretraite : un chômeur au sens du BIT touchant des indemnités est donc présent dans la catégorie fiscale « salaires et assimilés ».

Note : le fractile P90-100 correspond aux 10% des salariés ayant les salaires les plus élevés (2,5 millions sur 25 millions de salariés et assimilés) ; le fractile P95-100 au 5% des salariés ayant les salaires les plus élevés, etc. Le fractile P99,99-100 correspond au 0,01% des salariés les mieux payés (2 500 salariés sur 25 millions).

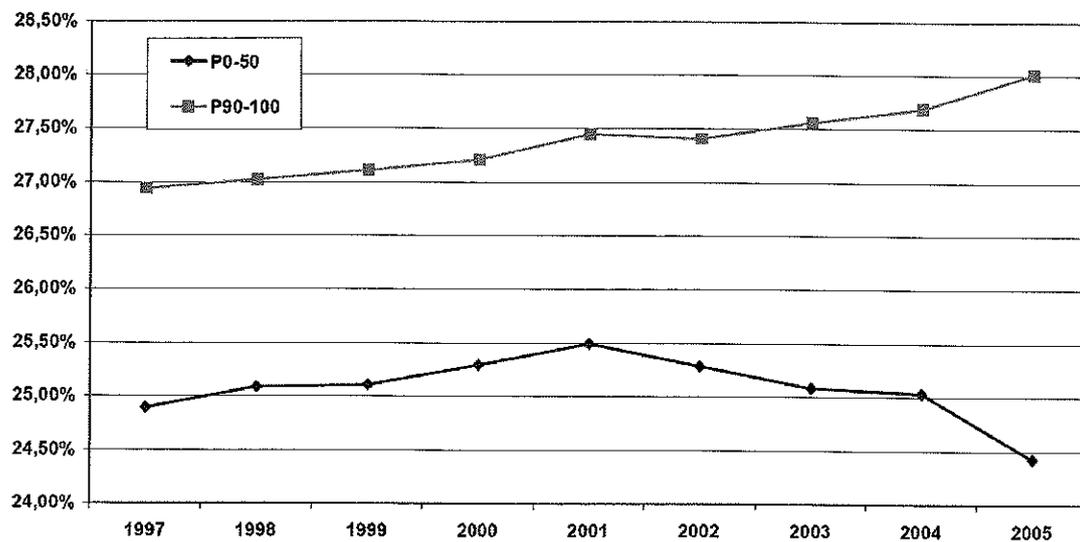
Source : Landais, 2007

La croissance extrêmement rapide des plus hauts salaires parallèlement à la stagnation du reste de la distribution des salaires a eu pour conséquence la forte augmentation des inégalités de salaires mesurées par la part des hauts salaires dans l'ensemble des salaires distribués

²⁸ Camille Landais, « Les hauts revenus en France (1998-2006) : une explosion des inégalités ? », École d'économie de Paris, juin 2007.

(graphique 13). De 1997 à 2005, le dernier décile de salaire a ainsi pris un point de masse salariale à tous les autres, notamment aux cinq premiers déciles, dont la part a baissé de 0,5 point.

Graphique 13 - Part dans l'ensemble des salaires des 50 % des salaires les plus faibles et des 10 % des salaires les plus élevés



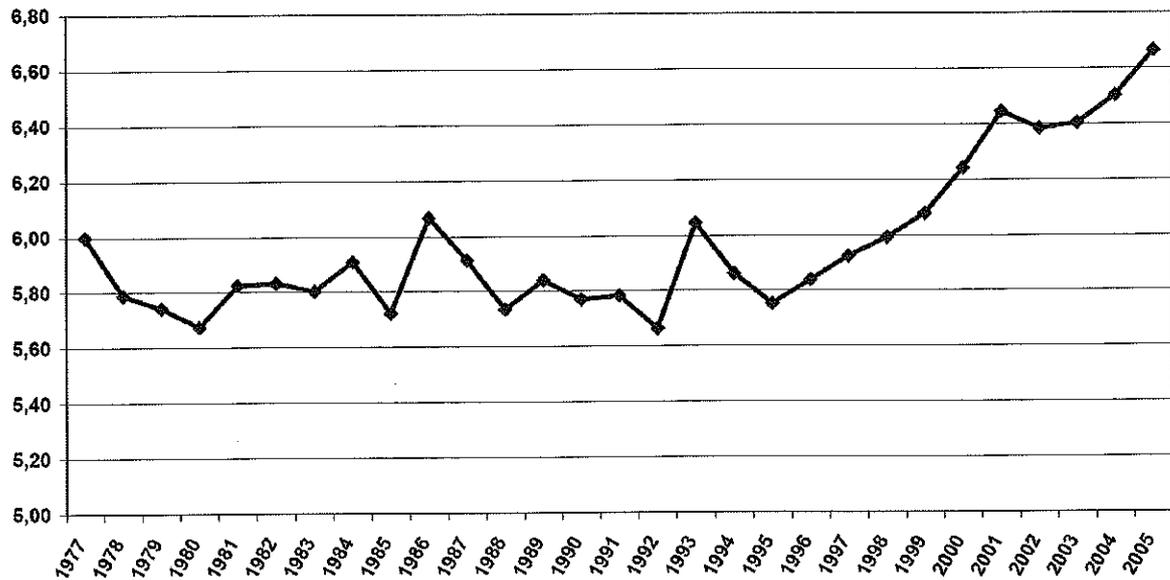
Source : Landais, 2007

Cette forte augmentation des salaires du dernier décile (les 2,5 millions de salariés ayant les salaires les plus élevés) provient de celle des rémunérations du dernier centile (les 250 000 salariés ayant les salaires les plus élevés) dont la part dans la masse salariale a augmenté de près d'un point au cours des dix dernières années (dont environ 0,7 point de 1998 à 2005). Il s'agit d'une véritable rupture, après une phase de stabilité de la structure des salaires, qui s'inscrit dans le cadre d'évolutions déjà observées dans d'autres pays, en particulier dans les pays anglo-saxons (graphique 14).

Cette progression a été elle-même tirée par l'explosion des rémunérations des quelques milliers de salariés (top managers et aux banquiers et traders) percevant les plus gros bonus et intéressements. Leur part dans les salaires totaux a ainsi presque augmenté de moitié (+44 % entre 1998 et 2005)²⁹.

²⁹ *Ibid.*

Graphique 14 - Part du dernier centile de salaire dans les salaires totaux (1977-2005)



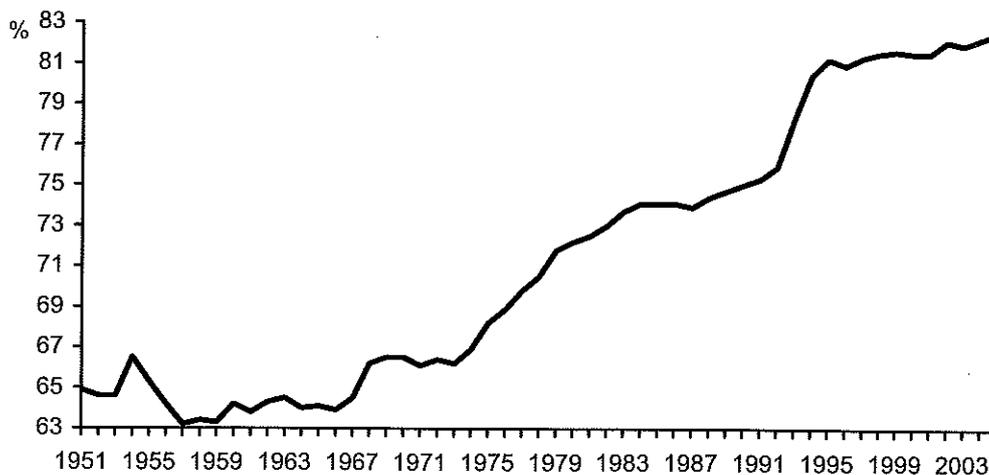
Source : Landais, 2007

Ce phénomène d'accaparement d'une partie croissante de la part salariale par les plus hauts salaires, qui échappe à la comparaison inter-déciles, est amplifié par la non prise en compte de l'essentiel de l'épargne salariale (la partie placée sur un plan d'épargne salariale, c'est-à-dire la totalité de la participation et de l'abondement, ainsi que 60 % de l'intéressement) par le salaire net fiscal dans la mesure où les primes d'épargne salariale et les versements sur les PEE dépendent du niveau du salaire (voir 5., graphique 10 et tableau 6).

7. ÉCARTS DE SALAIRES ET DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE HOMMES ET FEMMES

En 2005, le salaire moyen des femmes représente 82 % de celui des hommes. En 2006, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'établit à 19 %. Il n'a cessé de se réduire depuis le milieu des années 70 bien que son rythme ait ralenti depuis la fin des années 90 (graphique 15). Ce rattrapage pourrait résulter d'une évolution différente des distributions des salaires des hommes et des femmes, plus précisément d'un resserrement de celle des hommes et d'un élargissement de celle des femmes. Il n'en est rien. De 1995 à 2006, les deux se sont très légèrement resserrées (graphique 16 A et B).

Graphique 15 - Évolution du salaire net moyen des femmes rapporté à celui des hommes (secteur privé et semi-public)



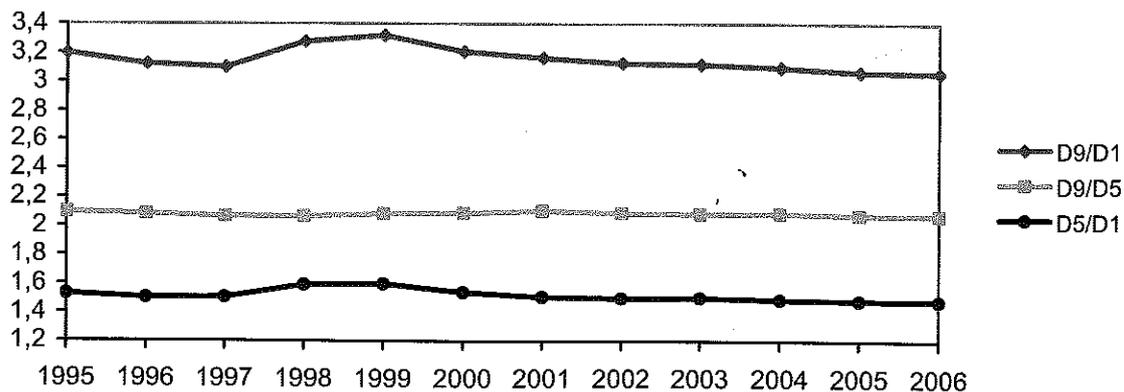
Champ : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public

Source : INSEE, DADS

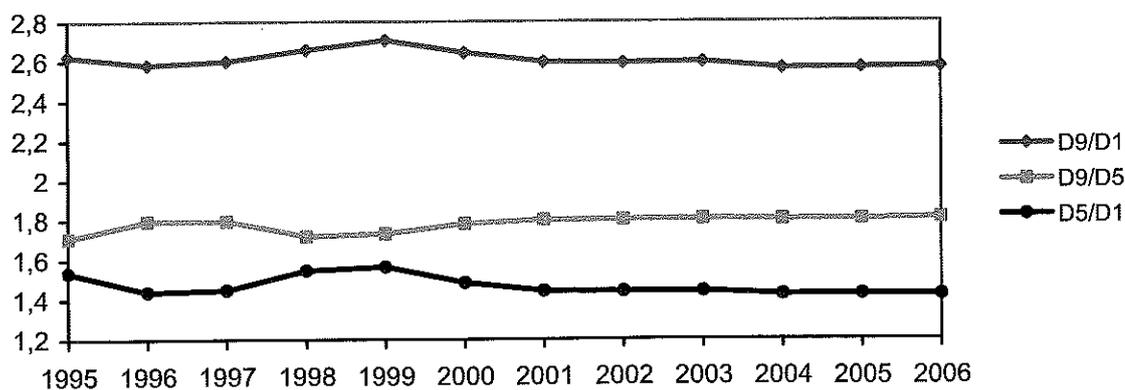
Les inégalités entre hommes et femmes sont plus fortes pour les niveaux de salaire les plus élevés. Le neuvième décile de salaire des hommes est ainsi de 30 % supérieur à celui des femmes, alors que le premier ne l'est que de 10 % (graphique 16 C).

Graphique 16 - Évolution de la dispersion des salaires des hommes et des femmes et de l'inégalité des distributions de salaires (1995-2006)

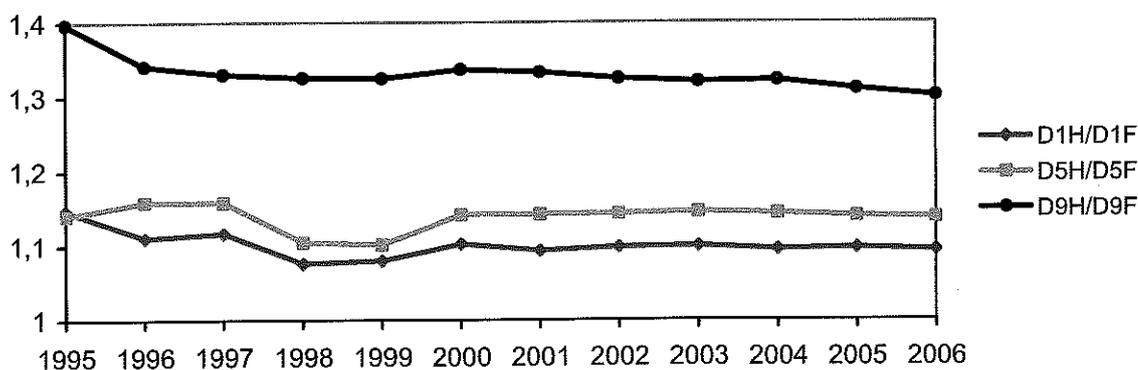
A - Ratios inter-déciles hommes



B – Ratios inter-déciles femmes



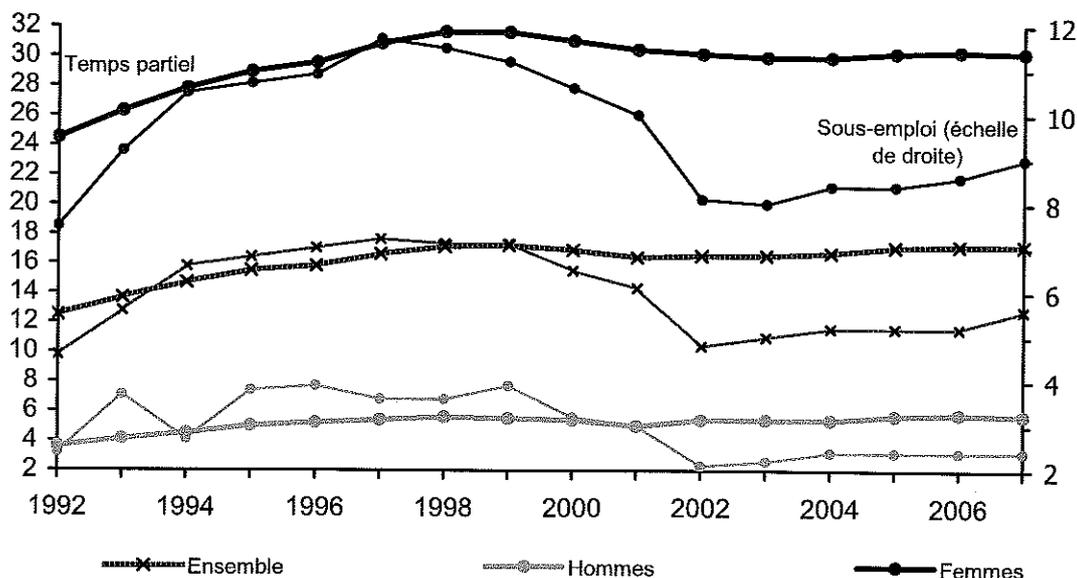
C – Déciles hommes / déciles femmes



Comme le rapport inter-décile, le ratio de salaires hommes-femmes porte sur les seuls salariés à temps complet et ne concerne que les salariés du secteur privé. Il s'agit donc d'une mesure très partielle des inégalités salariales entre hommes et femmes, étant donné qu'en 2006 30,3 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 5,8 % des hommes, et un tiers de celles-ci sont en sous-emploi³⁰ (graphique 17). Le sous-emploi atteint 9 % chez les femmes, contre 2 % chez les hommes. Aussi lorsque l'on considère la rémunération brute moyenne pour l'ensemble des salariés, en 2006, celle des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes alors qu'elle l'est de 19 % pour les salariés à temps complet (voir supra).

³⁰ Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et recherchent un emploi et/ou sont disponibles pour travailler plus d'heures ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.

Graphique 17 - Part du temps partiel et du sous-emploi par sexe (%)


La solution permettant de prendre en compte les inégalités résultant du temps partiel consiste à observer les écarts de salaire horaire.

Les écarts de salaire horaire entre hommes et femmes reflètent en partie leur *répartition différenciée dans l'emploi*. Au sein des catégories socioprofessionnelles, ils sont les plus marqués parmi les cadres et les ouvriers³¹. Les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent moins souvent des postes qualifiés ou avec des responsabilités d'encadrement (tableau 8).

Tableau 8 – Répartition des effectifs selon le sexe et la CSP (%)

	1998	2006
Ensemble	100,0	100,0
Cadres	14,8	16,3
Professions intermédiaires	24,2	24,5
Employés	23,4	22,8
Ouvriers	37,7	36,3
Femmes	100,0	100,0
Cadres	10,1	12,7
Professions intermédiaires	25,9	28,2
Employés	47,1	44,6
Ouvriers	16,9	14,6
Hommes	100,0	100,0
Cadres	17,1	18,3
Professions intermédiaires	23,3	22,6
Employés	11,4	11,2
Ouvriers	48,2	47,9

Champ : Salariés du secteur privé et semi-public

Source : INSEE, DADS

³¹ « Les écarts de salaires horaires entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 44.5, octobre 2008.

Néanmoins, même avec des caractéristiques proches de celles des hommes, les femmes ont en moyenne des salaires horaires inférieurs. L'écart salarial entre hommes et femmes est plus élevé parmi les salariés les plus âgés et parmi les plus diplômés. Les écarts de salaire horaire sont aussi plus importants dans les secteurs les plus féminisés, où les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les plus rémunérateurs³².

Une partie de l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes provient des *primes et de la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires*, comme le montre l'écart plus faible pour le salaire horaire de base que pour le salaire horaire total : il est de 13 % pour le premier, de 16 % pour le second. Les primes et les heures supplémentaires ou complémentaires sont en effet plus fréquentes et plus élevées pour les hommes (tableau 9). Cette situation résulte en partie des inégalités liées aux différences de situations d'emploi et de durée du travail entre hommes et femmes. Deux facteurs liés à la durée du travail permettent ainsi d'expliquer que les femmes perçoivent moins souvent une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, et que la rémunération de ces heures rapportée au nombre total d'heures rémunérées soit inférieure de 42 % à celle des hommes :

- Les hommes qui font des heures supplémentaires ou complémentaires en effectuent un plus grand nombre que les femmes.
- Les femmes travaillant plus souvent à temps partiel (voir supra), les heures qu'elles effectuent au-delà du nombre fixé par leur contrat de travail sont plus souvent des heures complémentaires, moins rémunératrices que les heures supplémentaires du fait d'une majoration moindre.

Tableau 9 – Part de salariés par sexe percevant diverses composantes de la rémunération et écart de montants horaires entre les hommes et les femmes en 2006

Composantes de la rémunération	Part de salariés		Écart des montants moyens rapportés au nombre d'heures rémunérées
	Hommes	Femmes	
Salaire horaire de base			13
Salaire horaire brut total			16
Heures supplémentaires ou complémentaires*	39,9	25,4	42
Primes et compléments de salaires	83,7	80,4	26
dont :			
<i>Primes d'ancienneté</i>	38,6	35,3	7
<i>Primes liées à des contraintes du poste de travail</i>	29,6	17,4	37
<i>Primes liées aux performances individuelles</i>	29,8	25,0	23
<i>Primes liées aux performances collectives</i>	13,8	11,0	-5

* La rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées.

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures

Source : INSEE, DARES, ECMOSS 2006

³² Ibid.

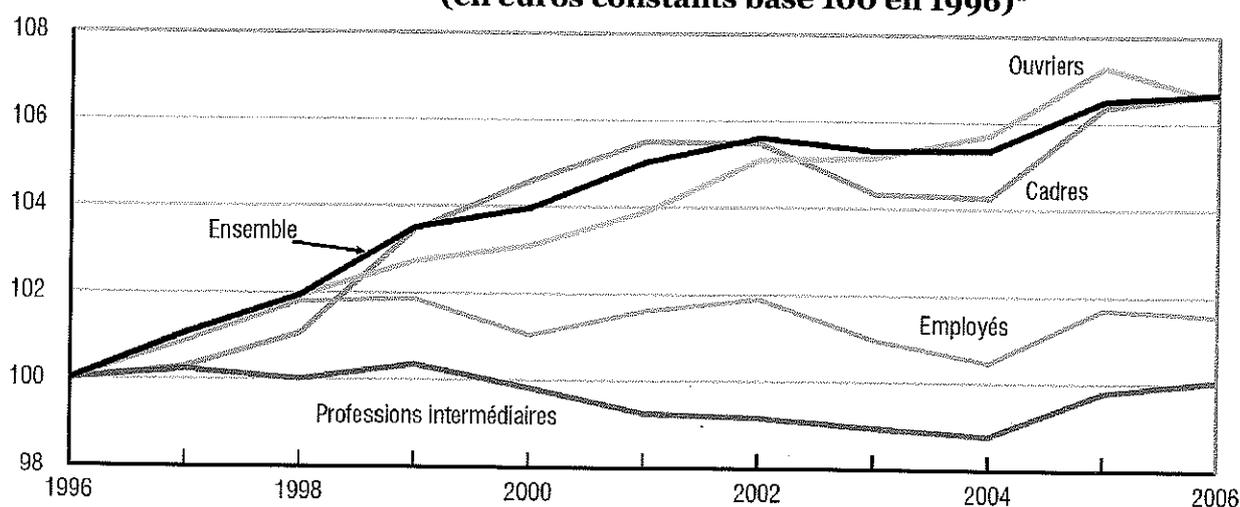
8. ÉCARTS DE SALAIRES ET DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Cette partie vise à montrer que les écarts d'évolution de rémunérations entre CSP sont différents selon les indicateurs de revenus du travail : rémunération nette, rémunération brute et salaire de base. Ils s'expliquent par les compléments de rémunération : primes, heures supplémentaires, épargne salariale.

ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE REMUNERATION NETTE PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Au cours des dix dernières années, le salaire net (c'est-à-dire en réalité la rémunération nette) réel moyen de l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé s'est accru d'environ 6,5 %. Les écarts ont grandi entre catégories socioprofessionnelles. Le salaire net moyen des cadres et des ouvriers a augmenté de plus de 6 %, tandis que la croissance de celui des employés a été inférieure à 2 %. Celui des professions intermédiaires a diminué de 2000 à 2004 avant d'augmenter en 2005 pour retrouver finalement son niveau de 1996 (graphique 18).

Graphique 18 - Évolution du salaire annuel net moyen des salariés à temps complet du secteur privé par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants base 100 en 1996)*



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

* Dans la mesure où les ouvriers et les cadres représentent 52,9 % des effectifs salariés à temps complet, on s'attend à ce que la courbe « Ensemble » se situe approximativement entre les deux ensembles de courbes « Ouvriers »-« Cadres » et « Employés »-« Professions intermédiaires ». Ce n'est pas le cas parce que l'évolution du salaire annuel net moyen dont il est question ici n'est pas une évolution à structure constante. Autrement dit, elle est soumise à des modifications des effectifs des CSP selon les variables suivantes : sexe, tranche d'âge, secteur d'activité (et catégorie socioprofessionnelle pour l'ensemble des salariés).

Source : INSEE, DADS

Parmi les différentes catégories socioprofessionnelles, le mouvement d'augmentation des salaires des ouvriers et des employés relativement à celui des cadres qui avait eu lieu après 1968 jusqu'au début des années 80 s'est inversé depuis le milieu des années 1990, avec une baisse du niveau relatif du salaire net des employés et plus encore des professions intermédiaires. Celles-ci auraient perdu presque 10 points de salaire relativement aux cadres supérieurs entre 1994 et 2004. Au cours des dernières années, le salaire des employés serait aussi en forte baisse relative.

Ces évolutions suggèrent un creusement des inégalités qui, à première vue, épargnerait les ouvriers. Néanmoins ce résultat doit être nuancé par les *changements structurels* qui ont affecté les évolutions moyennes par catégories sociales³³ :

- L'industrie, secteur où les ouvriers sont les plus nombreux, a perdu plus de postes de travail d'ouvriers non qualifiés (- 19 %) que d'ouvriers qualifiés (- 7 %), ce qui a tiré vers le haut la rémunération moyenne.

Par ailleurs, la population des ouvriers vieillit alors que celle des cadres rajeunit sous l'effet de la croissance des effectifs. À écart de salaire inchangé par âge, la moyenne relative des salaires ouvriers se rapproche donc de celle des cadres.

- La stagnation de la rémunération des professions intermédiaires, et le décrochage par rapport à celle des cadres qui en résulte, provient aussi de changements dans la structure de cette catégorie socioprofessionnelle par secteur et par sexe : d'une part, le poids des techniciens de l'industrie se réduit sur la période au profit de leurs homologues du tertiaire dont le salaire moyen est inférieur de 10 %. D'autre part, les professions intermédiaires sont la CSP qui s'est le plus féminisée, puisque la proportion de femmes s'y est accrue de près de 3 points entre 1998 et 2004. Or l'écart salarial entre hommes et femmes persiste. Des évolutions peu favorables du salaire moyen dans plusieurs secteurs du commerce et des services pèsent également sur la rémunération moyenne des professions intermédiaires.

- Les employés sont plus nombreux dans le secteur tertiaire où l'emploi à temps complet a beaucoup augmenté entre 2001 et 2006, particulièrement dans le commerce et les services (notamment les services aux particuliers). Les nouveaux entrants étant moins bien rémunérés que les salariés en poste, il en a résulté un mouvement à la baisse du salaire moyen de la CSP. Il s'en est suivi aussi un accroissement de la part des employés de ces secteurs où la rémunération est moins élevée que la rémunération moyenne de la CSP (11 % de moins dans le commerce en moyenne).

L'INCIDENCE DES COMPLEMENTES DE SALAIRE SUR LES DISPARITES DE REMUNERATION

Une autre explication à ces différences de rémunération entre catégories socioprofessionnelles vient des *compléments de rémunération* car le salaire net comprend l'ensemble des éléments des éléments de la rémunération (voir supra).

En 2005, 84 % des salariés ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de primes et de compléments de salaire. Les employés sont la CSP qui en bénéficie le moins : 79 % d'entre eux en perçoivent, contre 85 % des cadres et 87 % pour les ouvriers, lesquels sont aussi les plus concernés par les heures supplémentaires (tableau 9). Aussi est-il logique que ce soit pour les employés que la part des primes et compléments dans la rémunération brute est la plus faible (tableaux 10 et 11).

³³ Gérard Cornilleau, « Inégalités de salaires et de revenus, la stabilité dans l'hétérogénéité », *France 2012*, e-book OFCE, 2007, pp. 30-41.

Tableau 10 – Décomposition de la rémunération brute et proportion de salariés concernés par CSP en 2005 (%)

	Heures supplémentaires et complémentaires		Primes et compléments	
	Part de salariés concernés	Part dans la masse salariale brute	Part de salariés concernés	Part dans la masse salariale brute
Ensemble	29	1,1	84	13,2
Cadres	5	0,2	85	14,2
Professions intermédiaires	20	0,7	82	13,6
Employés	29	1,2	79	10,2
Ouvriers	47	2,7	87	13,6

Champ : Ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand

Source : INSEE, ECMOSS 2005

Entre 1998 et 2005, les employés sont même la seule catégorie socioprofessionnelle pour laquelle le salaire de base représente une part croissante de la rémunération. Les compléments ont donc avantagé relativement les autres catégories.

Tableau 11 – Décomposition de la rémunération annuelle brute par catégorie socioprofessionnelle (1998 - 2005)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ouvriers								
Salaire de base.....	84,3	84,7	85,9	86,0	86,4	85,8	85,6	83,7
Heures supplémentaires.....	1,7	1,4	1,4	1,4	1,2	1,4	1,7	2,7
Primes.....	14,0	13,9	12,7	12,7	12,4	12,8	12,7	13,6
Employés								
Salaire de base.....	86,8	87,0	87,4	88,0	87,9	87,7	87,8	88,6
Heures supplémentaires.....	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	1,2
Primes.....	12,5	12,3	11,9	11,3	11,3	11,5	11,4	10,2
Professions intermédiaires								
Salaire de base.....	85,3	85,4	85,5	86,4	86,1	86,0	85,7	85,7
Heures supplémentaires.....	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,7
Primes.....	14,0	13,9	13,8	12,9	13,1	13,2	13,4	13,6
Cadres								
Salaire de base.....	87,6	87,7	87,9	87,8	87,5	87,4	86,8	85,6
Heures supplémentaires.....	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2
Primes.....	12,2	12,2	11,9	12,0	12,3	12,3	12,9	14,2

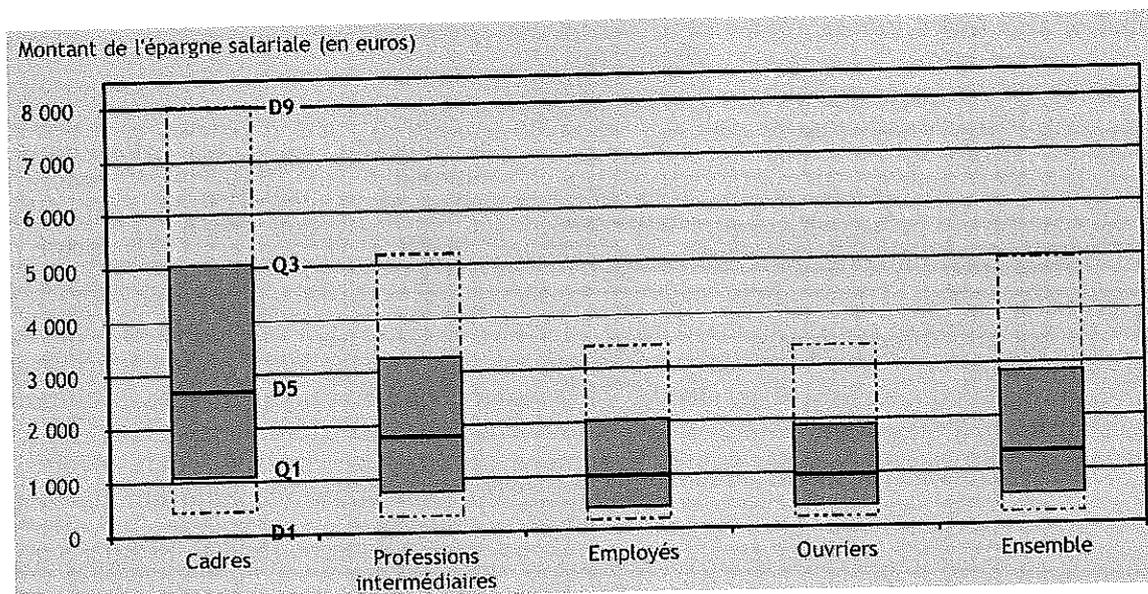
Source : DARES, ACEMO et INSEE, ECMOSS en 2005

L'épargne salariale accentue les disparités liées aux compléments de rémunération entre CSP, particulièrement entre cadres et employés.

Les cadres et professions intermédiaires reçoivent en effet plus souvent de l'épargne salariale : en 2005, 54 % des cadres et 50 % des professions intermédiaires bénéficient de ces dispositifs, contre 38 % des employés et 43 % des ouvriers.

Ce sont également les cadres et les professions intermédiaires qui perçoivent les montants les plus élevés (et les plus dispersés) : en 2005, la moitié des cadres a touché plus de 2 684 euros (D5), un quart plus de 5 064 euros (Q3), et 10 % au moins 8 018 euros (D9), quand 90 % des employés ou des ouvriers ont reçu moins de 3 400 euros (graphique 19).

Graphique 19 - Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2005 selon la catégorie socioprofessionnelle



Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim

Lecture : En 2005, 90 % des salariés ont touché moins de 5 000 euros d'épargne salariale (D9).
La moitié des employés a perçu au moins 1 000 euros (D5).
Les trois quarts des cadres ont reçu plus de 1 107 euros (Q1).

Source : Cellier, Chaput, 2008³⁴ d'après INSEE, DARES, ECMOSS 2005

ILLUSTRATION DE L'INCIDENCE DES COMPLÈMENTS DE SALAIRE SUR LES DISPARITÉS DE REMUNÉRATION : LE PASSAGE DE LA REMUNÉRATION BRUTE AU SMB

Pour illustrer l'incidence des compléments de salaire au sens large (primes, heures supplémentaires et épargne salariale), il est intéressant de comparer le seul salaire brut (SMB) et la rémunération brute, qui intègre tous ces compléments, sous réserve des limites indiquées précédemment (voir supra).

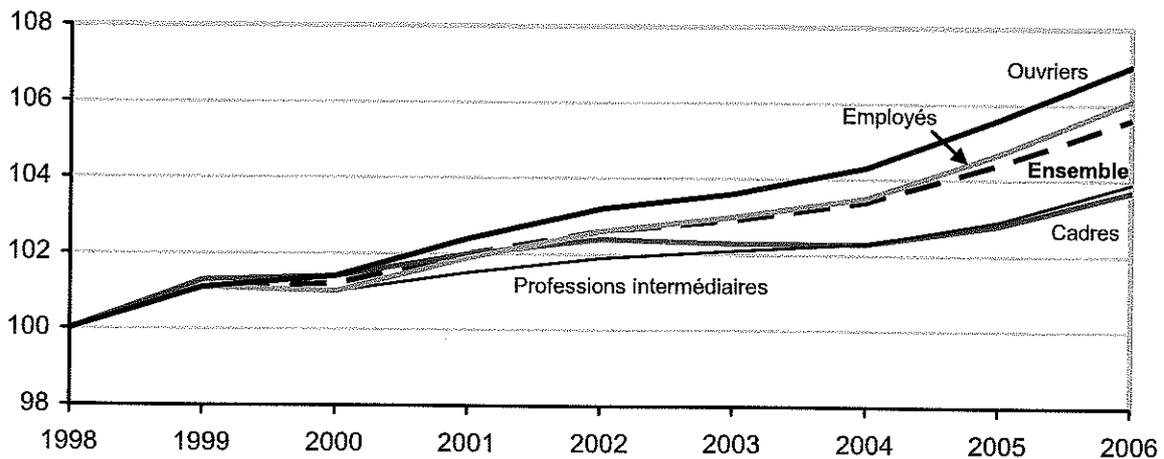
Si l'on considère le seul salaire de base (le SMB), les employés sont avec les ouvriers la catégorie socioprofessionnelle qui a bénéficié des plus fortes hausses de salaires réels entre 1998 et 2006 (6,1 % pour les premiers, 7,0 % pour les seconds), celles des cadres et des professions intermédiaires ayant été un peu moins fortes (respectivement 3,7 % et 3,9 %) (graphique 20). En moyenne annuelle, la croissance du SMB a été de 0,5 % pour les cadres et les professions intermédiaires, 0,7 % pour les employés, 0,8 % pour les ouvriers (tableau 11).

Cette situation s'explique par les relèvements du SMIC, perçu en priorité par les ouvriers et les employés, et leurs effets de diffusion (voir infra) qui ont tiré vers le haut la croissance du SMB au-delà de celle du SMB moyen pour ces deux catégories. La hausse de celui des employés a pourtant été ralentie par la prise en compte des salaires des travailleurs à temps partiel (étant donné que le SMB concerne l'ensemble des salariés) dont les employés comptent la plus forte proportion (32,1 % des employés en 2005, contre 8,8 % des ouvriers, 14,4 % des professions

³⁴ Richard Cellier, Hélène Chaput, « L'épargne salariale en 2006 : plus de 15 milliards d'euros distribués », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 25.3, juin 2008.

intermédiaires et 9,8 % des cadres) et qui sont des emplois plus précaires, moins qualifiés, et moins payés que les temps complets³⁵.

Graphique 20 - Évolution du SMB des salariés par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants base 100 en 1998)



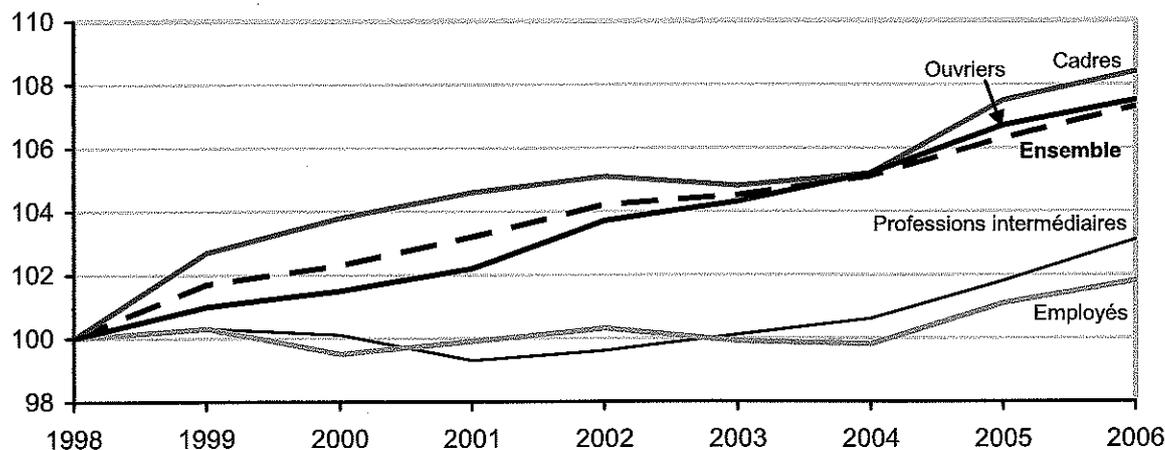
Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : DARES, ACEMO

Concernant la rémunération brute, les évolutions sont différentes. Au cours de la période 1998-2006, les employés, et dans une moindre mesure les professions intermédiaires, sont la catégorie qui a connu la plus faible hausse de rémunération (graphique 21).

Leur rémunération brute n'a augmenté que de 1,8 %, et celle des professions intermédiaires de 3,1 %, alors que celle des cadres s'accroissait de 8,4 % et celle des ouvriers de 7,5 %. En moyenne annuelle, la progression est de 0,2 % pour les employés et 0,4 % pour les professions intermédiaires, contre 1 % pour les cadres et 0,9 % pour les ouvriers (tableau 12). Cet écart entre l'évolution du SMB et celle de la rémunération brute reflète les différences d'évolution et de poids des compléments de salaire entre CSP. Si la comparaison des salaires horaires de base et de la rémunération horaire brute avait été possible, elle aurait sans doute légèrement accentué cet écart entre les deux indicateurs.

³⁵ Valérie Ulrich, Serge Zilberman, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 39.3, septembre 2007.

Graphique 21 - Évolution de la rémunération brute des salariés par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants base 100 en 1998)

Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : INSEE, DADS

Tableau 12 – Croissance annuelle moyenne du SMB et de la rémunération brute réels par CSP (1998-2006)

	SMB	Rémunération brute
Ensemble	0,7	0,9
Cadres	0,5	1
Professions intermédiaires	0,5	0,4
Employés	0,7	0,2
Ouvriers	0,8	0,9

Champ : Salariés du secteur privé et semi-public, à temps complet pour la rémunération brute tous les salariés pour le SMB

Source : DARES, ACEMO, INSEE, DADS

Le déficit salarial croissant des employés est avant tout la conséquence d'une politique de rémunérations complémentaires (primes et épargne salariale) moins dynamique pour eux que pour les autres CSP. Autrement dit, la catégorie professionnelle ayant la forme salariale la plus standard subit un déclassement à partir du moment où les autres formes de rémunération sont prises en compte.

Il serait cependant excessif de leur en attribuer l'exclusivité car le SMB et la rémunération brute ne sont pas exactement comparables :

- Leur champ n'est pas le même : la rémunération brute porte sur les salariés à temps complet, le SMB sur l'ensemble des salariés, y compris ceux à temps partiel, moins bien payés. Les employés étant la CSP qui compte la plus grande part de salariés à temps partiel, cela tire vers le bas l'évolution du SMB des employés relativement à l'évolution de celui des autres CSP. Or malgré cela, ce sont les employés qui ont connu l'évolution du SMB la plus dynamique. À champs comparables, la croissance du SMB des employés aurait été encore plus forte, l'écart avec celle de la rémunération brute encore plus marqué, ce qui aurait rendu plus évident le manque de dynamisme des rémunérations complémentaires pour les employés.

- La structure de la CSP n'est pas la même : le SMB est un indicateur qui repose sur des effectifs à structure constante, la rémunération brute sur des effectifs à structure variable. Cette différence pèse sur la croissance de la rémunération brute relativement au SMB – à cause, notamment, de nombreuses embauches des employés dans des secteurs peu rémunérateurs (voir supra) que le SMB ne prend pas en compte – et relativise le rôle des rémunérations complémentaires dans l'écart entre les évolutions du SMB et de la rémunération brute des employés.

ANNEXE 1 : LES DIFFÉRENTS INDICATEURS DE SALAIRE

Indicateur	Publication	Source	Type et périodicité	Concept	Champ	Caractéristiques principales
SMB	DARES	Enquête ACÉMO trimestrielle	Glissement trimestriel, glissement annuel	Salaire mensuel de base	Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors intérimaires)	Salaire de base, à structure de qualification constante
SHBO				Salaire horaire de base		
SMPT	ACOSS	Déclarations de cotisations sociales aux URSSAF	Glissement trimestriel, glissement annuel	Salaire brut	Entreprises de toutes tailles du secteur marchand, hors agriculture et autres entreprises couvertes par la MSA	Ensemble des éléments de la rémunération à structure d'emploi et de qualification variable
	INSEE	Comptes nationaux		Salaire brut	Ensemble des entreprises	
Rémunération moyenne brute	INSEE-DARES	DADS	Niveau et évolution moyenne annuelle	Rémunération brute base CSG et CRDS	Salariés à temps complet du secteur marchand non agricole	Ensemble des éléments de la rémunération à structure de qualification variable
Rémunération moyenne nette	INSEE			Rémunération nette de tous prélèvements		

ANNEXE 2 : INÉGALITÉS ENTRE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET SALARIÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT³⁶

La Fonction publique compte 5,1 millions d'emplois qui représentent plus de 20 % de l'emploi total. La fonction publique d'État (FPE) en représente plus de la moitié, la fonction publique territoriale (FPT) un peu moins d'un tiers et la fonction publique hospitalière (FPH) un peu moins d'un cinquième.

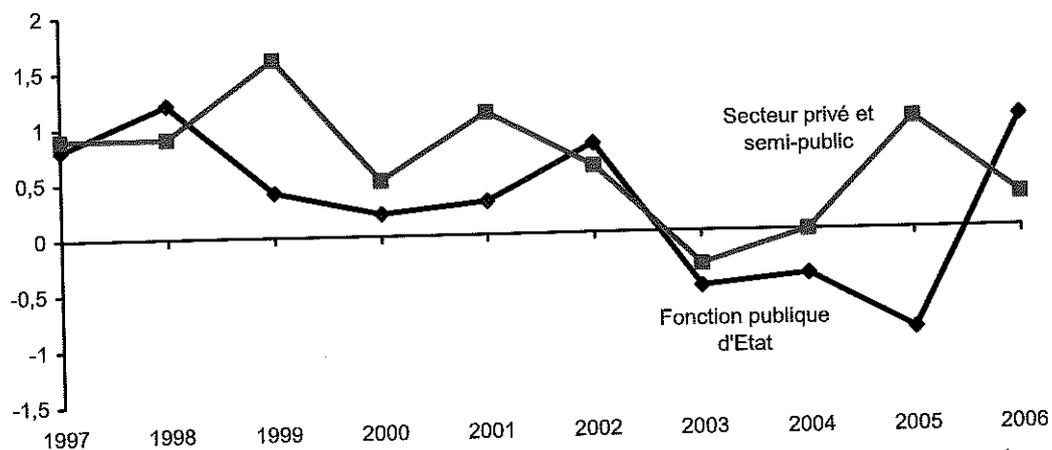
Encadré 2 – Les différents concepts de rémunération dans la Fonction publique d'État

- Le *traitement indiciaire brut* s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et retenue. Il peut donc être rapproché du SMB dans le secteur privé.
- Le *salaire brut* s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut toutes les primes et indemnités diverses. Le salaire brut représente donc une *rémunération brute*, composée des différents éléments de rémunération.
- Le *salaire net* s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net représente donc une *rémunération nette*, composée de différents éléments dont le salaire, et non pas du seul salaire net.

Sur la période 2001-2006, les salaires nets ont connu une croissance annuelle moyenne d'environ 0,4 % en euros constants dans la FPT et la FPH alors qu'ils ont été stables dans la FPE, grâce à un rebond en 2006 après une diminution en termes réels entre 2002 et 2005 (graphique 1). Cette évolution moins favorable que dans le secteur privé résulte de celles de la valeur du point de la fonction publique ainsi que de mesures indiciaires et catégorielles (revalorisation des grilles, reclassements). Mais elle s'explique également par des effets de structure : le salaire moyen ayant été amélioré avec les promotions et avancements des personnes en place (effet de carrière positif), et réduit par une rémunération des nouveaux entrants inférieure en moyenne à celle des sortants (effet d'entrées-sorties négatif).

³⁶ Les données concernant les salariés de l'État sont exploitées à partir des fichiers de paie de la fonction publique d'État. En revanche, les salariés de la fonction publique territoriale figurent dans les DADS.

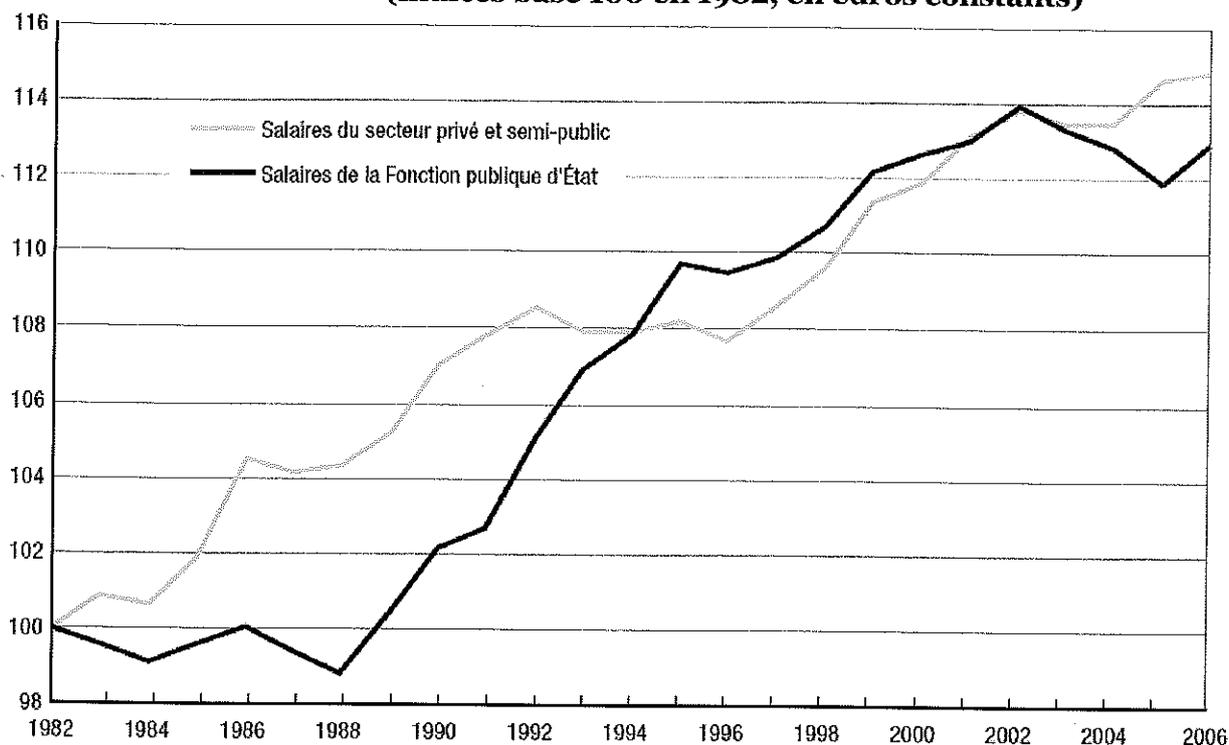
Graphique 1 - Évolution des salaires nets annuels moyens dans le secteur privé et semi-public et dans la fonction publique d'État (en euros constants)



Source : DADS et fichiers de paie des agents de l'État

La stagnation des salaires nets dans la FPE entre 2001 et 2006 a rendu leur progression inférieure à celle des salaires du secteur privé sur les 25 dernières années : depuis 1982, les salaires nets réels ont progressé de 15 % dans le secteur privé, contre 13 % dans la FPE (graphique 2).

Graphique 2 - Évolution des salaires annuels nets moyens dans le secteur privé et semi-public et dans la Fonction publique d'État* (indices base 100 en 1982, en euros constants)



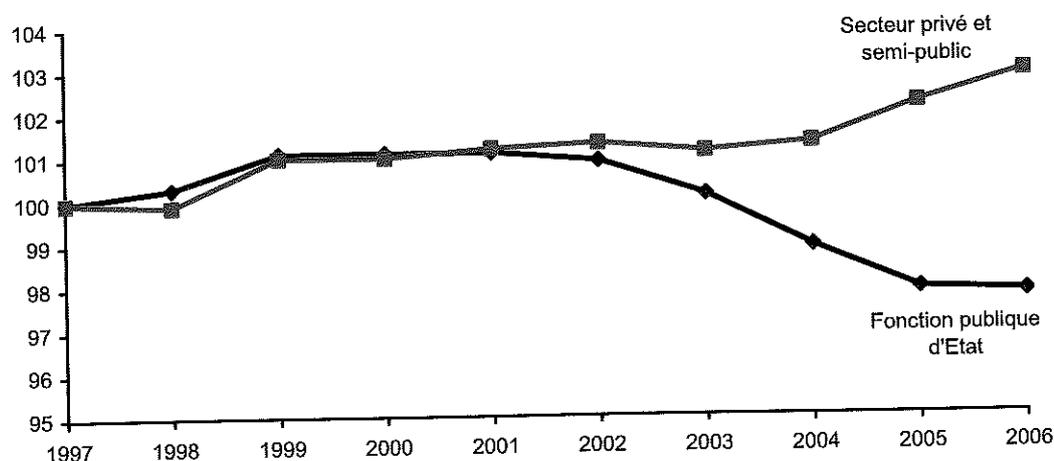
Champ : France, salariés à temps complet du secteur privé et semi-public
France métropolitaine, agents civils de l'État
* hors France Télécom et La Poste

Source : DADS et fichiers de paie des agents de l'État³⁷

Comme l'évolution de la rémunération résulte en partie des effets de structure (qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les catégories, qualifications, diplôme, expériences professionnelles dans le secteur privé, selon les corps, catégories, grades et échelons dans la FPE), il est nécessaire de les isoler pour obtenir la variation de la rémunération *sui generis*. Le décrochage des rémunérations de la FPE par rapport à celles du secteur privé apparaît alors plus marqué et l'écart ne se réduit pas en 2006 : au cours des dix dernières années, la rémunération réelle moyenne du secteur privé a augmenté de 2,9 % alors que celle de la FPE a reculé de 2,2 % (graphique 3).

³⁷ Pauline Charnoz, Vincent Gombault, Nicolas Greliche, « Stabilisation de la hausse des salaires », in INSEE, France, *Portrait social*, Édition 2008, pp. 43-51.

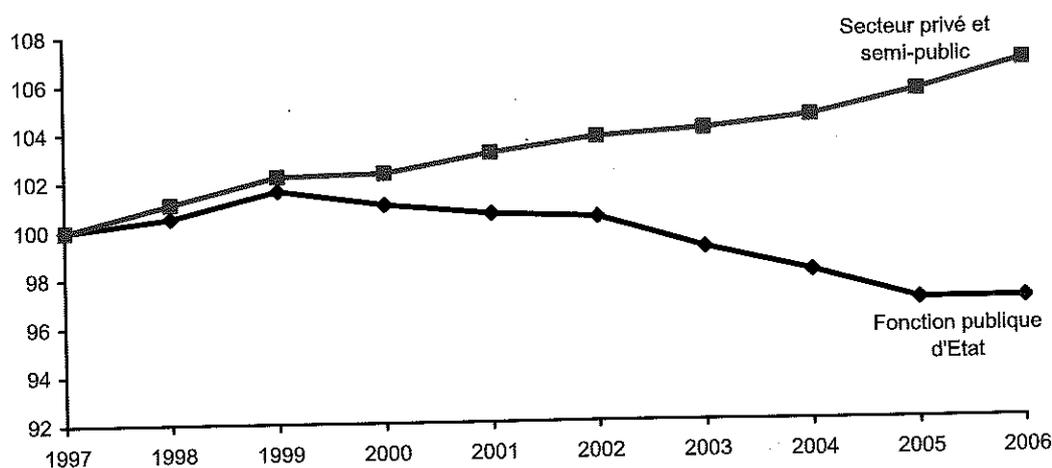
Graphique 3 - Évolution des salaires nets annuels moyens dans le secteur privé et semi-public et dans la fonction publique d'État (à structure constante, en euros constants)



Source : DADS et fichiers de paie des agents de l'État

Lorsque la comparaison se limite au salaire de base, l'écart entre FPE et secteur privé est encore plus grand : de 1997 à 2006, le SMB réel moyen du secteur privé a progressé de 6,7 % alors que le traitement indiciaire brut réel moyen a reculé de 3,1 % (graphique 4). L'évolution des primes permet donc aux agents de l'État de limiter la baisse de leur pouvoir d'achat et la dégradation de leur niveau de vie relativement aux salariés du secteur privé.

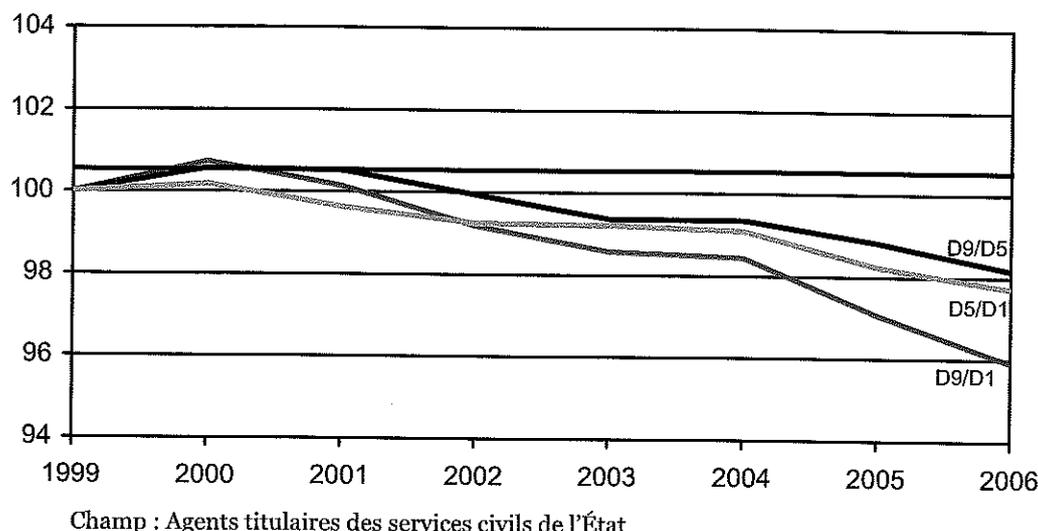
Graphique 4 - Évolution du traitement indiciaire brut de la fonction publique d'État et du SMB du secteur privé (à structure constante, en euros constants)



Source : DADS et fichiers de paie des agents de l'État

Depuis 1999, les inégalités de rémunération dans la FPE ont diminué, dans le bas de la distribution salariale, comme dans le secteur privé (hausse relative des 10 % de rémunérations les plus faibles par rapport à la rémunération médiane), mais également dans le haut, ainsi que le montre la baisse du ratio entre le décile des rémunérations les plus élevées et la rémunération médiane (graphique 5).

Graphique 5 - Évolution de la distribution des salaires nets dans la fonction publique d'État



Source : Fichiers de paie des agents de l'État, INSEE

La réduction des écarts s'explique en partie par des effets de structure. De 2000 à 2006, le nombre de titulaires de catégorie A a augmenté en moyenne de 3,1 % par an, alors que celui de catégorie B a diminué de 0,6 % par an, et celui de catégorie C de 4,6 % par an (tableau).

Les effectifs de catégorie A ont été nourris par les plans « Jospin-Lang-Bayrou ». Ceux-ci sont à l'origine d'une grande partie du transfert de la catégorie B vers la catégorie A des instituteurs et des professeurs d'enseignement général de collège reclassés respectivement en professeurs des écoles et professeurs certifiés.

Les effectifs de catégorie B ont au contraire été affectés par ce transfert, mais ont bénéficié du classement des gardiens de la paix en catégorie B qui a entraîné une hausse subite d'environ 100 000 personnes au détriment de la catégorie C.

Tableau – Répartition des effectifs selon la catégorie statutaire (%)

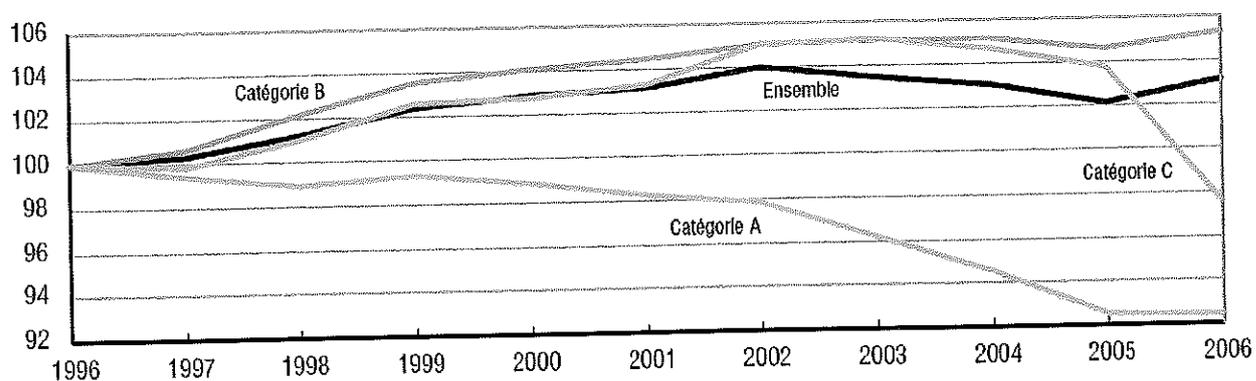
	2000	2006
Ensemble	100,0	100,0
Titulaires dont :	83,4	86,3
Catégorie A	50,0	58,8
Catégorie B	19,5	18,5
Catégorie C	30,5	22,6

Lecture : la répartition des catégories A, B et C concerne les seuls titulaires.

Source : Fichiers de paie des agents de l'État, INSEE

Ces effets de structure ont eu une incidence sur l'évolution de la rémunération par catégorie. La croissance du nombre d'agents titulaires de catégorie A a ainsi freiné la progression de leur rémunération moyenne. Pour les catégories C, le classement en catégorie B des gardiens de la paix (qui étaient parmi les mieux payés de la catégorie C) a provoqué en 2006 une baisse du salaire moyen.

Graphique 6 - Évolution du salaire net annuel moyen dans la Fonction publique d'État par catégorie (indice base 100 en 1996, en euros constants)



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

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

4