

---

# Vue d'ensemble

---

Marché du travail



## Entre 1995 et 2011, le revenu salarial moyen augmente de 0,7 % en moyenne par an en euros constants : + 0,8 % dans le privé contre + 0,3 % dans le public

Bertrand Marc, Thomas Morin, Nathan Remila, Laurence Rioux\*

De 1995 à 2011, le revenu salarial augmente en moyenne de 0,7 % par an en euros constants. Il ralentit depuis 2008, et baisse de 0,2 % en 2011, de manière plus prononcée pour les salariés de la fonction publique et les seniors. Le revenu salarial est la somme de tous les salaires perçus par une personne au cours d'une année. Les écarts de revenu salarial entre salariés sont élevés : le quart des personnes aux revenus salariaux les plus élevés perçoit en moyenne dix fois plus que le quart de celles qui ont les revenus salariaux les plus faibles. Sur l'ensemble de la population, les différences de durée d'emploi sur l'année (contrats courts, temps partiels) expliquent 85 % de ces écarts, les différences de salaire horaire 15%.

En 2011, les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 24 % à celui des hommes. Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes persistent malgré une diminution pendant la crise. Les écarts de salaire horaire expliquent près de la moitié des écarts de revenu salarial entre hommes et femmes. Si la part des femmes parmi les cadres augmente, la ségrégation par secteur d'activité perdure.

Le revenu salarial est la somme de tous les salaires, nets de toutes cotisations sociales<sup>1</sup>, perçus par une personne au cours d'une année donnée, dans des entreprises du secteur privé ou dans la fonction publique. Le revenu salarial permet d'avoir une vision plus large des disparités salariales que le seul salaire horaire offert par le ou les employeurs au cours de l'année, puisqu'il dépend non seulement de ce dernier, mais aussi du volume d'emploi, correspondant au nombre d'heures rémunérées sur l'année. Pour tenir compte à la fois de la durée des contrats de travail (qui permet d'intégrer les CDD) et de la quotité (qui permet d'intégrer les salariés à temps partiel) dans les disparités de revenu salarial, on exprime ce volume d'emploi comme la durée en jours équivalent-temps plein (EQTP), pendant laquelle un salarié a un contrat de travail sur une année<sup>2</sup>.

En 2011, en France métropolitaine, 24,5 millions de personnes ont occupé un emploi salarié (hors salariés des particuliers-employeurs et de l'agriculture) à un moment ou à un autre de l'année, d'après les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et le système d'information des agents des services publics (SIASP) (*encadré 1*). Certaines personnes ayant occupé plusieurs emplois salariés successivement ou en même temps, cela représente au total sur l'année 26,7 millions d'emplois différents. Certains de ces emplois n'ont duré qu'une partie de l'année, d'autres sont à temps partiel. Ainsi, ces 26,7 millions d'emplois en représentent 19,1 millions en équivalent-temps plein (EQTP).

\* Bertrand Marc, Thomas Morin, Nathan Remila, Laurence Rioux, Insee.

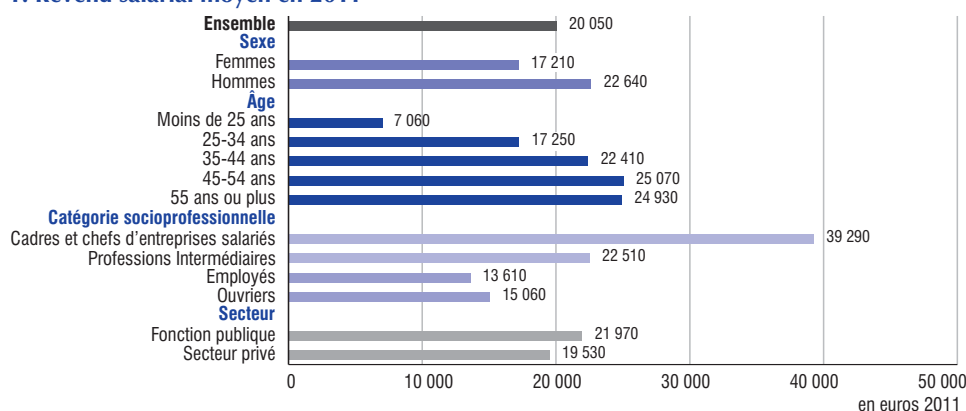
1. Au sens large, donc nets de contribution sociale généralisée – CSG – et contribution au remboursement de la dette sociale – CRDS.

2. Un salarié à temps complet a une durée d'emploi de 360 jours EQTP s'il est en emploi toute l'année et de 180 jours EQTP s'il est en emploi la moitié de l'année ; un salarié à mi-temps a une durée d'emploi de 180 jours EQTP s'il est en emploi toute l'année, et de 90 jours EQTP s'il est en emploi la moitié de l'année.

## En 2011, les salariés ont perçu en moyenne 20 050 euros de revenu salarial

En 2011, le revenu salarial moyen sur l'ensemble de la population salariée<sup>3</sup> s'établit à 20 050 euros annuels (figure 1). Cette moyenne recouvre des situations très hétérogènes. Ainsi, au cours de l'année 2011, un quart des salariés a perçu moins de 9 792 euros de revenu salarial net par an (1<sup>er</sup> quart, soit 0,76 Smic dans l'année). Le revenu salarial moyen de ces 25 % de salariés les moins payés est de 4 056 euros par an (figure 2). Un 2<sup>e</sup> quart de salariés a perçu un revenu salarial compris entre 9 792 euros et 17 951 euros. Un 3<sup>e</sup> quart de salariés a perçu un revenu salarial compris entre la médiane et 25 237 euros. Le revenu salarial moyen du dernier quart (les 25 % de salariés les mieux payés) s'élève à 40 350 euros, soit 10 fois plus que le revenu salarial moyen des 25 % de salariés les moins payés.

### 1. Revenu salarial moyen en 2011



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.  
Lecture : en 2011, les employés ont perçu en moyenne un revenu salarial de 13 610 euros.  
Source : Insee, DADS et SIASP, exploitation au 1/12.

### 2. Salaire journalier et durée d'emploi selon l'échelle du revenu salarial annuel

	1995				2011			
	1 <sup>er</sup> quart	2 <sup>e</sup> quart	3 <sup>e</sup> quart	4 <sup>e</sup> quart	1 <sup>er</sup> quart	2 <sup>e</sup> quart	3 <sup>e</sup> quart	4 <sup>e</sup> quart
	< 7 873 €	7 873 - 16 073 €	16 073 - 23 413 €	> 23 413 €	< 9 792 €	9 792 - 17 951 €	17 951 - 25 237 €	> 25 237 €

#### Salaire journalier moyen<sup>1</sup>

en euros 2011	38,5	41,8	56,4	105,1	44,2	46,3	60,8	114,4
en % du Smic	121	131	177	330	124	129	170	320

#### Durée d'emploi annuelle moyenne (en jours EQTP)

	80	302	345	350	92	315	349	353
<b>Revenu salarial moyen annuel</b>								
en euros 2011	3 064	12 604	19 474	36 779	4 056	14 572	21 236	40 350
en % du Smic	27	110	170	321	31	113	165	313

1. Le salaire journalier moyen est calculé sur l'ensemble de la durée des contrats et pas seulement sur les jours ouvrés. Il est donc comparable avec un revenu annuel divisé par 360 jours ou un revenu mensuel divisé par 30 jours. Par contre, il n'est pas comparable avec un salaire par jour ouvré qui correspondrait à un salaire horaire multiplié par un nombre d'heures par jour.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2011, le quart des personnes aux revenus salariaux les plus faibles (1<sup>er</sup> quart) perçoit en moyenne 4 056 euros par an, contre 40 350 euros en moyenne pour le quart des personnes au revenu salariaux les plus élevés (4<sup>e</sup> quart). En 1995, le revenu salarial moyen était de 3 064 euros dans le 1<sup>er</sup> quart et de 36 779 euros dans le 4<sup>e</sup> quart.

Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP, exploitation au 1/12 en 2011, au 1/25 en 1995.

3. Dans l'ensemble de l'article, les « salariés » s'entendent comme les personnes ayant perçu un salaire au moins un jour dans l'année.

En 2011, le revenu salarial moyen atteint 19 530 euros annuels pour les personnes travaillant principalement dans le secteur privé et les entreprises publiques, contre 21 970 euros dans les trois versants de la fonction publique. L'écart de revenu salarial de 12 % entre public et privé vient principalement d'une plus grande stabilité des emplois (la durée d'emploi sur l'année dans la fonction publique est en effet supérieure de 10 % à celle du privé) et, dans une moindre mesure, d'un salaire horaire plus élevé de 2 %. Les écarts de salaire horaire entre public et privé s'expliquent pour l'essentiel par des différences de qualification des emplois<sup>4</sup>.

### **En 2011, les disparités de revenu salarial s'expliquent pour 85 % par des disparités de durée d'emploi et pour 15 % par des disparités de salaire horaire**

En 2011, les disparités de revenu salarial sur l'ensemble de la population s'expliquent pour 15 % par des disparités de salaire horaire et pour 85 % par des disparités de durée d'emploi dans l'année (*encadré 2*). La durée d'emploi en EQTP des salariés du 1<sup>er</sup> quart (les 25 % de revenus salariaux les plus bas) atteint environ un trimestre sur l'année en moyenne : soit ils n'ont été en emploi qu'une partie de l'année, parce qu'ils alternent périodes d'emploi et périodes de chômage, ou bien parce qu'ils sont entrés ou sortis du marché du travail en cours d'année (cas des étudiants et des retraités, *encadré 3*) ; soit ils ont un emploi stable mais à temps partiel. Ainsi, entre les salariés du 1<sup>er</sup> quart et ceux du 2<sup>e</sup> quart, les différences de durée d'emploi expliquent presque l'intégralité des écarts de revenu salarial moyen. Les seconds perçoivent en moyenne un salaire horaire seulement 4 % plus élevé que les premiers (1,29 fois le Smic contre 1,24 fois le Smic), mais ils ont une durée d'emploi trois fois supérieure (315 jours EQTP en moyenne sur l'année contre 92). À l'inverse, les différences de revenu salarial entre les salariés des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> quarts proviennent pour la majeure partie de différences de salaire horaire. Les salariés du 4<sup>e</sup> quart perçoivent en moyenne un salaire horaire près de deux fois plus élevé que ceux du 3<sup>e</sup> quart : 3,2 fois le Smic contre 1,7.

### **Entre 1995 et 2011, le revenu salarial moyen augmente de 0,7 % en moyenne par an en euros constants : + 0,8 % dans le privé contre + 0,3 % dans le public**

De la fin des années 1970 au milieu des années 1990, le revenu salarial moyen dans le secteur privé et les entreprises publiques avait reculé à un rythme de -0,3 % par an en euros constants (c'est-à-dire corrigé de l'évolution des prix). Cette baisse était, pour une bonne part, imputable au doublement du taux de cotisations sociales salariées portant sur le salaire brut au cours de cette période. À l'inverse, de 1995 à 2011, sur l'ensemble de la population salariée, le revenu salarial moyen augmente légèrement. En euros constants, il progresse de 17 980 à 20 050 euros, soit une croissance de + 0,7 % en moyenne par an. Cette hausse résulte en premier lieu d'une légère augmentation du salaire journalier net en EQTP<sup>5</sup> (+ 0,5 % en moyenne annuelle en euros constants). En deuxième lieu, elle s'explique par un allongement de la durée d'emploi en jours EQTP dans l'année (+ 0,2 % en moyenne annuelle, soit au total + 8 jours EQTP<sup>6</sup>).

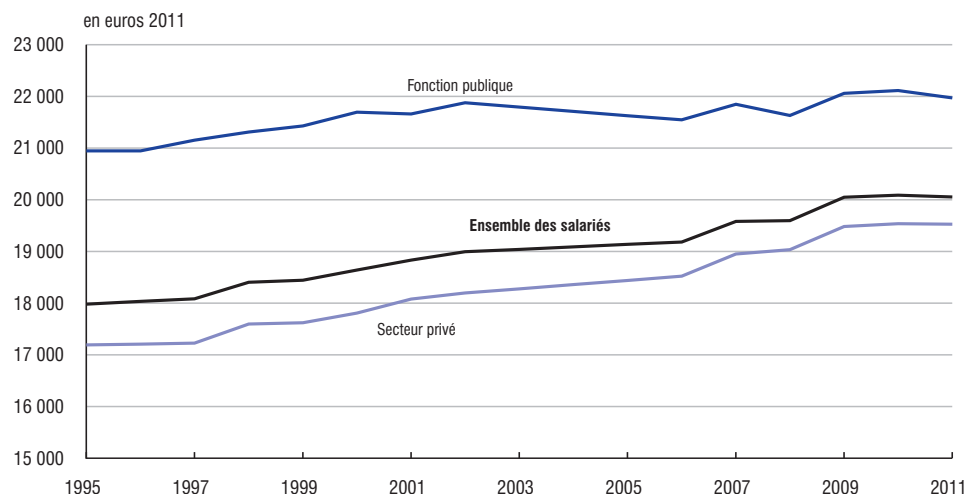
4. Ainsi dans la fonction publique d'État, près de deux titulaires sur trois sont de catégorie A (globalement équivalente aux cadres), alors que moins d'un salarié sur six est cadre dans le privé.

5. Le salaire journalier en EQTP est le revenu qu'un salarié retire d'une journée en EQTP pendant laquelle il a un contrat de travail. Il est passé de 66,81 euros en moyenne en 1995 à 72,36 euros en 2011 en euros constants. L'absence dans la fonction publique d'État de nombre d'heures rémunérées renseigné jusqu'en 2009 empêche de raisonner en termes de salaire horaire sur longue période (*encadré 2*).

6. L'évolution de la durée d'emploi en EQTP ne doit pas être interprétée comme celle du nombre d'heures effectivement travaillées : le nombre d'heures correspondant à un temps plein a baissé sur la période avec le passage aux 35 heures.

Sur la période 1995-2011, le revenu salarial a augmenté en moyenne plus rapidement pour les salariés travaillant principalement dans le secteur privé et les entreprises publiques que pour ceux travaillant principalement dans les 3 versants de la fonction publique, avec un taux de croissance en euros constants de + 0,8 % par an en moyenne contre + 0,3 % (figure 3). La durée d'emploi en jours EQTP a progressé de 0,2 % par an dans le secteur privé contre 0,1 % dans le secteur public. Le salaire journalier en EQTP, quant à lui, a évolué plus fortement à la hausse dans le privé (+ 0,6 %) que dans le public (+ 0,2 %). L'écart de salaire journalier en EQTP qui était de près de 10 % au milieu des années 1990 au bénéfice de la fonction publique s'est réduit à 2 %. De ce fait, en 2011, l'écart de revenu salarial entre public et privé s'explique essentiellement par une durée d'emploi sur l'année supérieure de 10 % dans la fonction publique du fait de la plus grande stabilité des emplois.

### 3. Évolution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique de 1995 à 2011



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2011, le revenu salarial moyen sur l'ensemble de la population salariée s'établit à 20 050 euros. Il atteint 19 530 euros dans le secteur privé et les entreprises publiques contre 21 970 euros dans l'ensemble des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Note : en raison d'un problème d'intégration des déclarations des agences d'interim, les données ont été corrigées entre 2003 et 2005.

Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

### En 2011, le revenu salarial stagne dans le secteur privé et baisse de 0,7 % dans la fonction publique

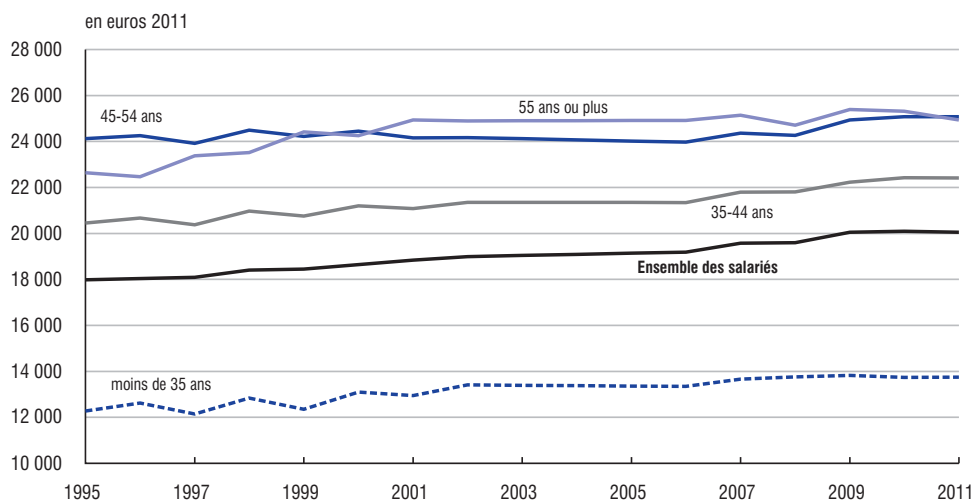
Le lien entre revenu salarial et conjoncture est complexe : les périodes marquées par un retournement conjoncturel à la baisse ou à la hausse peuvent se traduire par un surcroît d'emplois qui ne durent qu'une partie de l'année, de sorte que le revenu salarial peut ralentir ou diminuer. Le retour de la croissance en 2010 s'était ainsi accompagné d'un net ralentissement du revenu salarial. En 2011, la légère accélération de la croissance (PIB en volume en hausse de 2,0 % contre 1,7 % en 2010) n'empêche pas une faible baisse du revenu salarial, de 0,2 %. Cette baisse est plus forte dans la fonction publique : le revenu salarial stagne dans le secteur privé, alors qu'il diminue de 0,7 % dans la fonction publique. Le revenu salarial retrouve ainsi son niveau de 2009 en euros constants.

Dans le secteur privé, le salaire journalier en EQTP en euros constants augmente légèrement (+ 0,3 %), mais la durée d'emploi en EQTP évolue à la baisse. De fait, l'emploi est dynamique au 1<sup>er</sup> semestre 2011, mais, suite au retournement conjoncturel lié à l'aggravation de la crise des dettes souveraines durant l'été 2011, il se dégrade au 2<sup>nd</sup> semestre. Le secteur de l'intérim, très créateur d'emplois au 1<sup>er</sup> semestre 2011, est le premier à subir le retournement. Ce retournement pèse sur le revenu salarial moyen de 2011, car ces personnes n'ont travaillé qu'une partie de l'année.

Dans la fonction publique, la baisse de revenu salarial en 2011 vient, à l'inverse, d'une diminution du salaire horaire, la durée d'emploi en EQTP demeurant stable. La baisse du salaire journalier en EQTP s'explique d'abord par le gel du point d'indice de la fonction publique depuis juillet 2010. En 2011, la valeur du point d'indice de la fonction publique ayant moins augmenté que les prix (+ 0,25 % en moyenne annuelle contre + 2,1 % pour les prix), le traitement indiciaire brut des titulaires a baissé en euros constants. La hausse des primes et rémunérations annexes n'a pas suffi à compenser la baisse du traitement indiciaire brut, de sorte que le salaire brut a diminué. Par ailleurs, du fait du relèvement de 0,27 point du taux de cotisation pour la retraite des fonctionnaires, le salaire net baisse davantage que le brut.

Dans la fonction publique, la baisse de revenu salarial se produit en moyenne sur l'ensemble des 35 ans ou plus, mais elle est plus marquée pour les seniors (- 2,3 %) qui se trouvent plus souvent au sommet de la grille salariale et bénéficient moins souvent de promotions ou d'un changement d'échelon. Dans le secteur privé, c'est pour les plus jeunes (moins de 35 ans) et surtout les 55 ans ou plus que le revenu salarial est orienté à la baisse (- 1,1 % pour les seniors). Il continue à croître pour les catégories d'âges intermédiaires (35-54 ans). Avec une baisse de revenu salarial plus prononcée pour les seniors à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des 55 ans ou plus redevient inférieur à celui des 45-54 ans en 2011, pour la première fois depuis 2001 (figure 4).

#### 4. Évolution du revenu salarial par tranche d'âge de 1995 à 2011



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.  
Lecture : en 2011, le revenu salarial moyen sur l'ensemble de la population salariée s'établit à 20 050 euros. Il atteint 13 750 euros pour les moins de 35 ans contre 25 070 euros pour les 45-54 ans.

Note : en raison d'un problème d'intégration des déclarations des agences d'interim, les données ont été corrigées entre 2003 et 2005. Avant 2001, seuls les salariés nés les années paires sont étudiés. Le champ présente donc des irrégularités selon que l'année est paire ou impaire.

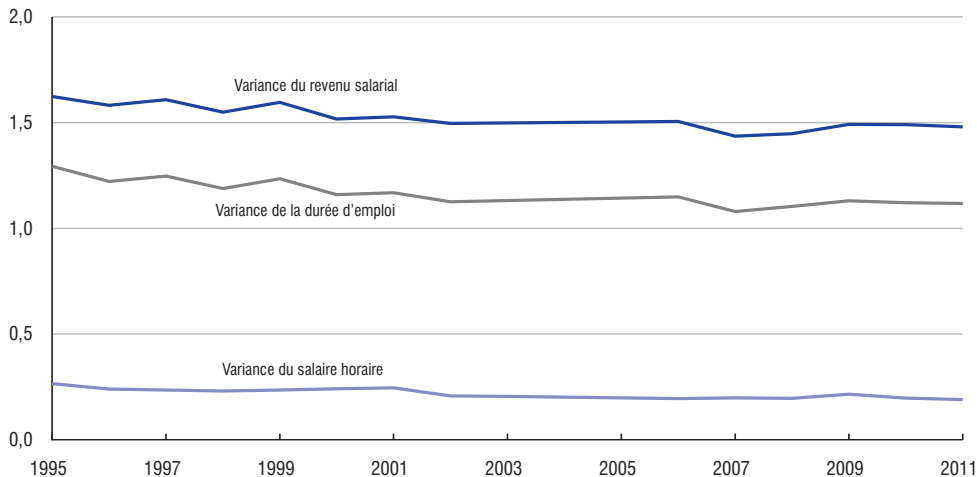
Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

## La tendance à la baisse des disparités de revenu salarial observée depuis 1995 marque une pause depuis 2007

Sur la période 1995-2011, le revenu salarial moyen dans le 1<sup>er</sup> quart (25 % de revenus salariaux les plus faibles) de l'ensemble des salariés du privé et du public a augmenté plus vite que celui des autres quarts : + 1,8 % en moyenne annuelle en euros constants contre + 0,9 % dans le 2<sup>e</sup> quart et environ + 0,6 % dans les deux suivants. Les disparités de revenu salarial ont donc légèrement baissé sur la période. Ainsi, le rapport entre le revenu salarial moyen des 25 % de salariés les mieux payés et celui des 25 % de salariés les moins payés a reculé de 12 à 10. Toutefois, cette évolution marque une pause depuis 2007. Si l'on s'intéresse au 1 % de revenus salariaux les plus élevés, on constate même que leur part dans la masse salariale a progressé depuis 1995 (encadré 4).

La baisse des disparités de revenu salarial depuis 1995 s'explique en premier par un rapprochement des durées d'emploi en EQTP (de 14 % mesuré en termes de variance, figure 5). Si la durée d'emploi en EQTP augmente dans tous les quarts, cet effet a été beaucoup plus sensible dans les deux premiers. Pour les salariés du 1<sup>er</sup> quart, la durée d'emploi en EQTP augmente ainsi de 0,90 % en rythme annuel (soit + 12 jours EQTP au total entre 1995 et 2011). Pour les salariés du 2<sup>e</sup> quart, elle augmente de 0,27 % en rythme annuel (soit + 13 jours EQTP au total). Pour les salariés des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> quarts, la hausse est limitée à 0,06 % (soit environ + 3 jours EQTP). Néanmoins, depuis 2007, les disparités de durée d'emploi en EQTP ont cessé de diminuer<sup>7</sup>.

### 5. Évolution de la variance du revenu salarial et de ses composantes entre 1995 et 2011



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : les disparités de revenu salarial sur l'ensemble de la population, mesurées en termes de variance, s'expliquent essentiellement par des disparités de durée d'emploi dans l'année. Sur la période 1995-2011, les disparités de revenu salarial ont légèrement baissé.

Note : en raison d'un problème d'intégration des déclarations des agences d'interim, les données ont été corrigées entre 2003 et 2005. La variance du revenu salarial ici calculée est celle du logarithme du revenu salarial.

Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'Etat et SIASP, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.

7. Ce résultat est vérifié que les disparités soient mesurées en termes de variance ou comme le ratio de la durée moyenne dans le quatrième quart sur la durée moyenne dans le premier quart.

Le recul des disparités de revenu salarial vient dans une moindre mesure de la baisse des écarts de salaire journalier en EQTP. Les salaires journaliers en EQTP moyens dans les deux premiers quarts ont progressé un peu plus vite que ceux dans les deux derniers quarts. Le rapport entre le salaire journalier en EQTP moyen des 25 % de salariés les mieux payés à l'heure et celui des 25 % les moins payés a très légèrement baissé (- 5 %) jusqu'en 2007. Depuis cette date, il reste globalement stable, oscillant autour de 2,6 selon la conjoncture économique.

### **Sur longue période, hausse de la durée d'emploi en EQTP des salariés qui ne sont pas à temps complet sur l'année**

La durée d'emploi en EQTP des salariés « non à temps complet » sur l'année (c'est-à-dire à temps partiel ou qui ont travaillé une partie de l'année seulement<sup>8</sup>) a augmenté de 0,9 % en rythme annuel de 1995 à 2011 (soit + 23 jours EQTP sur l'ensemble de la période). Cependant, l'évolution n'est pas uniforme sur la période : si la durée d'emploi des salariés « non à temps complet » s'accroît entre 1995 et 2007 (+ 29 jours EQTP), elle chute de 2007 à 2009 (- 10 jours EQTP) et repart à la hausse depuis (+ 4 jours EQTP). Au sein des salariés « non à temps complet », la situation des temps partiels se distingue de celle des temps complets en emploi une partie de l'année seulement.

Pour les salariés à temps partiel, la forte augmentation de la durée d'emploi en EQTP sur l'ensemble de la période 1995 à 2011 (+ 28 jours) se traduit par la hausse d'un cinquième de la quotité de travail<sup>9</sup>. Celle-ci résulte à la fois de la hausse de la quotité des contrats et de l'augmentation du nombre d'employeurs par salarié (en simultané ou successivement sur l'année). Par ailleurs, la durée d'emploi en EQTP des temps partiels apparaît peu sensible à la conjoncture : elle a très peu diminué entre 2007 et 2009 et est quasiment revenue en 2011 à son niveau de 2007.

Pour les salariés à temps complet qui ont travaillé une partie de l'année seulement, c'est le nombre de jours pendant lesquels ils ont un contrat de travail qui augmente fortement sur l'ensemble de la période 1995-2011 (+ 17 jours). Cette variable est très sensible aux évolutions conjoncturelles. Ainsi, elle a fortement progressé pendant la deuxième moitié des années 1990, a brutalement chuté entre 2007 et 2009 (- 17 jours), mais repart à la hausse en 2011 (+ 5 jours).

Si en 2011, la durée moyenne d'emploi en EQTP a évolué à la baisse pour l'ensemble des salariés, cela résulte d'effets de composition. Même si la durée d'emploi progresse aussi bien pour les temps partiels que pour les temps complets qui ont travaillé une partie de l'année seulement, la hausse de la proportion des salariés « non à temps complet » sur l'année parmi l'ensemble des salariés se traduit par une légère diminution de la durée moyenne d'emploi en EQTP.

8. Ces salariés sont plus souvent dans les deux premiers quarts de la distribution de revenu salarial.

9. Les salariés à temps partiel dont le nombre d'heures prévues au contrat n'aurait pas changé lors du passage de leur entreprise à la semaine de 35 heures connaissent une hausse « mécanique » de leur quotité de travail par rapport aux salariés à temps complet, qui participe à la hausse d'un cinquième de la quotité entre 1995 et 2011. L'importance de cette hausse « mécanique » est difficile à chiffrer du fait de la rupture de la chaîne de traitement des données DADS intervenue en 2002.



## Les écarts de salaire horaire expliquent près de la moitié des écarts de revenu salarial entre hommes et femmes

En 2011, les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 24 % à celui des hommes. Cette différence est imputable à un temps de travail moindre et à des écarts de salaire horaire. Ces écarts de salaire horaire peuvent eux-mêmes s'expliquer par les caractéristiques des emplois occupés, par celles des personnes concernées ou d'autres facteurs non pris en compte dans le modèle (parmi lesquels la « pure » discrimination salariale). La décomposition de Oaxaca-Ransom propose une mesure de ces différents éléments (*encadré 2*). Selon cette décomposition, en 2011, les différences de durée d'emploi en EQTP sur l'année expliquent 52 % de l'écart de revenu salarial. Les écarts de salaire horaire moyen sur l'année expliquent 48 % (*figure 6*).

Les différences de temps de travail se décomposent elles-mêmes en un écart de nombre de jours travaillés dans l'année et un écart de quotité de temps de travail<sup>10</sup>. Les différences de quotité de temps de travail entre hommes et femmes expliquent plus d'un tiers de l'écart de revenu salarial. En particulier, les petits temps partiels (inférieurs ou égaux à un travail à mi-temps) en expliquent la plus grande partie (soit 22 points sur les 36), alors même que moins de 10 % des salariés occupent des petits temps partiels. Mais près de 60 % des petits temps partiels sont occupés par des femmes. En 2011, les femmes travaillent en moyenne 304 jours contre 308 pour les hommes : cet écart de nombre de jours en emploi dans l'année explique 15 % de l'écart du revenu salarial entre hommes et femmes.

### 6. Répartition de l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes en 2011

en %

Caractéristiques de l'emploi et du salarié	
<b>Écart de temps de travail</b>	<b>52</b>
<b>Quotité</b>	<b>36</b>
Moins de 50 %	22
De 50 % à 75 %	10
De 75 % à 99 %	4
100 %	Réf.
<b>Nombre de jours de travail</b>	<b>15</b>
<b>Écart de salaire horaire</b>	<b>48</b>
<b>Secteur d'activité</b>	<b>7</b>
Industrie	3
Construction	2
Commerce	0
Services	Réf.
Fonction publique d'État	-1
Fonction publique hospitalière	1
Fonction publique territoriale	1
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>	<b>6</b>
Ouvrier	-1
Employé	Réf.
Profession intermédiaire	-3
Cadres	8
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	2
<b>Autres variables explicatives<sup>1</sup></b>	<b>1</b>
<b>Part non expliquée<sup>2</sup></b>	<b>34</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>

1. Diplôme, âge, ancienneté dans l'emploi actuel, ancienneté dans le panel tous salariés, région, poste unique dans l'année, nombre d'enfants.

2. La part non expliquée fait partie des écarts de salaire horaire. Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires. Lecture : le secteur d'activité explique 7 % de l'écart de revenu salarial entre hommes et femmes.

Note : dans les calculs, on utilise le logarithme du revenu salarial. Source : Insee, DADS, SIASP (exploitation au 1/12) et échantillon démographique permanent.

10. Le nombre de jours correspond à la durée pendant laquelle une personne a été en emploi. La quotité correspond au fait d'occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel. Par exemple, une quotité de temps de travail de 0,75 correspond à un emploi à trois-quarts temps. La quotité maximale est de 1, même si une personne effectue des heures supplémentaires.

Les écarts de salaire horaire moyen expliquent 48 % des écarts de revenu salarial entre hommes et femmes. Parmi ces 48 %, 14 points sont expliqués par les caractéristiques des personnes et des postes qu'elles occupent. Ainsi, les femmes sont sous-représentées dans les secteurs de l'industrie et de la construction où le revenu salarial moyen est plus élevé que dans les activités de service. En revanche, elles sont surreprésentées dans des secteurs moins rémunérateurs comme le commerce, l'action sociale ou la fonction publique hospitalière. Cette différence de structure par secteur explique 7 % de l'écart de revenu salarial, dont 3 points pour l'industrie et 2 points pour la construction. De plus, 13 % des femmes sont cadres contre 18 % des hommes. *In fine*, la répartition par catégorie socioprofessionnelle explique 6 % de l'écart de revenu salarial. Ces différences de structure par catégorie socio-professionnelle et secteur d'activité peuvent être elles-mêmes issues de diverses formes de ségrégation, sur le marché du travail (barrière dans l'accès à certains emplois) ou en amont (orientation dans les filières éducatives).

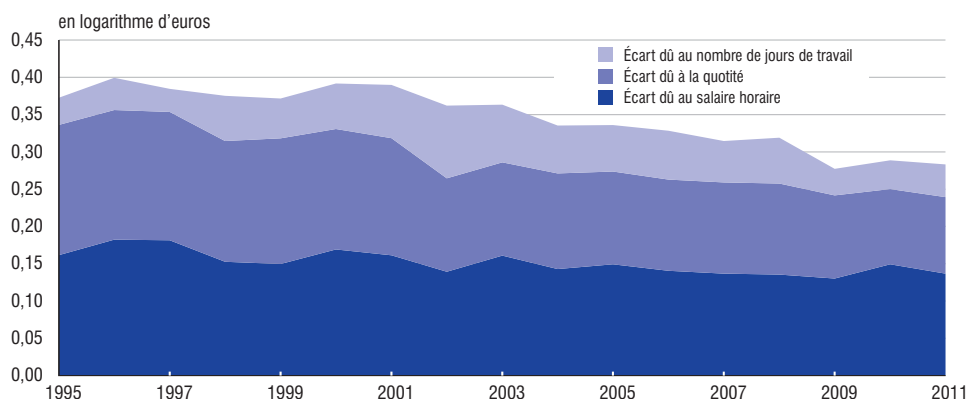
D'autres caractéristiques ont été prises en compte mais n'expliquent pas l'écart de revenu salarial homme-femme, comme le diplôme, l'âge, la région ou encore le nombre d'enfants. Les différences liées à l'ancienneté<sup>11</sup> sur le marché du travail semblent aussi négligeables.

Une fois prises en compte les caractéristiques observées de l'emploi et celles de la personne, 34 % de l'écart de revenu salarial total reste non expliqué. Cet écart peut être imputé à des discriminations professionnelles, mais aussi aux limites du modèle qui ne couvre pas tous les déterminants du revenu salarial, notamment en termes de finesse concernant l'analyse des qualifications ou des postes occupés.

## Avec la crise, baisse des écarts de revenu salarial entre hommes et femmes

Entre 1995 et 2008, avant la grande récession, les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes ont eu tendance à baisser (*figure 7*). Ce rapprochement s'explique principalement par une réduction régulière sur l'ensemble de la période des écarts de quotité de travail.

### 7. Décomposition de l'écart de revenu salarial entre hommes et femmes : temps de travail et salaire horaire



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2009 les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes ont baissé de 13 %.

Note : il s'agit des écarts de logarithme du revenu salarial.

Source : Insee, DADS et SIASP (exploitation au 1/12) et échantillon démographique permanent.

11. Les mesures de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle sont imparfaites : nous utilisons l'ancienneté dans l'entreprise d'après le panel DADS et la date d'entrée de l'individu dans ce panel.

En 2009, avec la crise économique, l'écart de revenu salarial entre hommes et femmes a diminué fortement (*figure 8*), cette fois principalement sous l'effet d'une baisse des écarts de temps de travail : le nombre de jours moyens travaillés diminue pour les hommes (- 0,1 %), alors qu'il augmente pour les femmes (+ 0,9 %). Pour les hommes, la baisse du nombre de jours travaillés s'explique par une augmentation du chômage partiel et la forte chute des missions d'intérim dans l'industrie et la construction. La proportion d'hommes travaillant moins d'un mi-temps augmente. Parallèlement, la durée d'emploi en EQTP moyenne des femmes augmente en 2009 alors que leur proportion dans l'emploi diminue. Cela suggère que des emplois de courte durée occupés par des femmes ont été détruits en 2008. Les salariées qui les occupaient ne comptent plus dans le calcul du revenu salarial moyen en 2009, car elles n'ont pas travaillé du tout au cours de l'année.

## 8. Évolution de la répartition de l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes

en logarithme d'euros

	1999-2001	2004-2006	2009-2011
<b>Écart dû au temps de travail</b>	<b>0,22</b>	<b>0,19</b>	<b>0,14</b>
Quotité	0,16	0,13	0,11
Nombre de jours de travail	0,06	0,06	0,04
<b>Écart dû au salaire horaire</b>	<b>0,16</b>	<b>0,14</b>	<b>0,14</b>
Secteur d'activité	0,02	0,03	0,02
Catégorie socioprofessionnelle	0,02	0,03	0,02
Autres variables explicatives <sup>1</sup>	0,01	0,00	0,00
Part non expliquée <sup>2</sup>	0,11	0,08	0,10
<b>Ensemble</b>	<b>0,38</b>	<b>0,33</b>	<b>0,28</b>

1. Diplôme, âge, ancienneté dans l'emploi actuel, ancienneté dans le panel tous salariés, région, poste unique dans l'année, nombre d'enfants.

2. La part non expliquée fait partie des écarts de salaire horaire.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : les écarts de secteur d'activité expliquent 0,02 logarithme d'euros de l'écart du logarithme du revenu salarial en moyenne entre 2009 et 2011.

Source : Insee, DADS et SIASP (exploitation au 1/12) et échantillon démographique permanent.

La réduction des écarts de revenu salarial en 2009 est aussi due à la baisse de la part variable du salaire des cadres du secteur privé et à l'augmentation concomitante du revenu salarial des salariés non cadres, en partie sous l'effet mécanique de la destruction dès la mi-2008 d'emplois d'ouvriers et d'employés peu qualifiés et à faible salaire. Les postes de cadres étant majoritairement occupés par des hommes, la baisse des écarts de revenu salarial entre cadres et non-cadres réduit les écarts entre hommes et femmes. Au total, la catégorie socioprofessionnelle cadre expliquait 13 % de l'écart de revenu salarial en 2008 ; elle n'en explique plus que 8 % en 2009<sup>12</sup>.

La part de l'écart de revenu salarial non expliquée par les composantes du modèle augmente fortement en 2009, malgré la chute de l'écart total.

## La forte ségrégation par secteur d'activité perdue

La répartition différente des hommes et des femmes par secteur d'activité explique 7 % des écarts de revenu salarial en 2011, soit deux fois plus que 15 ans auparavant. En 15 ans, la parité n'a guère progressé au sein des secteurs d'activité : les femmes sont toujours surreprésentées dans les fonctions publiques territoriale ou hospitalière ou dans les activités de services, dont les

12. En 2009, le codage de la catégorie socioprofessionnelle a été modifié dans les DADS : on passe d'un calcul d'une catégorie socioprofessionnelle (CS) sur 2 positions à un calcul d'une profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) sur 4 positions. La précision du codage s'en trouve améliorée. Cette modification peut avoir joué sur l'estimation du rendement du statut de cadre.

revenus salariaux, toutes choses égales par ailleurs, sont inférieurs à ceux des secteurs à prédominance masculine (industrie, construction). Ainsi, le secteur d'activité n'a pas contribué à la baisse tendancielle des écarts de revenu salarial entre hommes et femmes depuis 15 ans.

En conséquence, en 2011, le secteur d'activité explique une plus forte part de l'écart de revenu salarial que la catégorie socioprofessionnelle. Certes, les femmes sont toujours minoritaires parmi les cadres. Mais cette catégorie se féminise : 41 % des postes de cadres sont occupés par des femmes en 2011 contre 34 % en 1995.

Les écarts de revenu salarial dus aux différences d'âge entre hommes et femmes sont négligeables. La progression régulière du taux d'activité des femmes depuis les années 1960 avait produit une dissymétrie entre l'âge moyen des salariés et des salariées. Les écarts de revenu salarial étaient accentués par le fait que les femmes étaient plus jeunes. Cette dissymétrie s'est résorbée dans les années 2000. ■

---

## Pour aller plus loin

### Salaires

- Morin T., Rémila N., « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », *Insee Première* n° 1436, mars 2013.
- Meurs D., Ponthieux S., « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et statistique* n° 398-399, mars 2007.
- Oaxaca Ronald L., Ransom Michael R., « On discrimination and the decomposition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, Elsevier, vol. 61, 1994.

### Niveaux de vie des salariés

- Quatre facteurs permettent de rendre compte de l'essentiel des inégalités de niveau de vie entre salariés : le salaire horaire net, le volume de travail rémunéré, la composition du ménage dans lequel ils vivent et les revenus individuels apportés par les autres membres du ménage.  
« Écarts de niveau de vie : l'impact du salaire horaire, du temps partiel et des durées d'emploi », *Les revenus et le patrimoine des ménages*, coll. « Insee Références », édition 2011.
-

Encadré 1

### La mesure du revenu salarial selon les sources : enquête et sources administratives

Les études habituellement publiées par l'Insee sur les salaires s'appuient sur des sources administratives, les déclarations annuelles de données sociales (DADS), les fichiers de paie des agents de l'État, et le système d'information des agents des services publics (SIASP).

#### Les déclarations annuelles de données sociales

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est un formulaire administratif que doivent remplir chaque année tous les employeurs, à destination des administrations sociales et fiscales. Les employeurs communiquent via ces déclarations le montant des rémunérations salariales versées à chaque salarié. Le champ des DADS exploitées par l'Insee recouvre l'essentiel du secteur privé et des entreprises publiques (hors salariés des particuliers-employeurs), et les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

#### Les fichiers de paie de la fonction publique d'État et le système d'information des agents des services publics

Jusqu'à l'exercice 2008, les fichiers de paie de la fonction publique d'État constituent la source de référence sur les rémunérations des agents de l'État (ministères civils et établissements publics administratifs). À partir de l'année de référence 2009, les rémunérations dans les 3 versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) sont connues grâce au système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee.

#### Avertissement

Un changement majeur de chaîne de production des DADS a eu lieu en 2002. Ce changement a notamment affecté le mode de redressement du nombre de jours rémunérés dans l'année et amélioré la précision des variables décrivant l'emploi occupé, par exemple la répartition temps partiel/temps complet. Ces améliorations

rendent parfois délicates les comparaisons d'une période à l'autre et peuvent engendrer des ruptures de séries ou la présence de points aberrants. De plus, suite à des problèmes d'intégration des données en provenance des agences d'intérim en 2003, 2004 et 2005, les postes des intérimaires ont été mal renseignés ces trois années, ce qui peut affecter le revenu salarial et la décomposition entre salaire horaire et durée d'emploi en jours EQTP. Dans les figures 3, 4 et 5 présentées ici, on a choisi de lisser les évolutions entre 2002 et 2006. Le passage à SIASP en 2009 a pu entraîner des ruptures de séries entre 2008 et 2009 pour la fonction publique et en particulier pour la fonction publique d'État.

#### Les enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS)

Les enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) s'appuient sur un échantillon représentatif des ménages dits « ordinaires » (hors logements en collectivité) en France métropolitaine, issu de l'enquête Emploi en continu depuis 2002, et sur leurs déclarations fiscales. Ces dernières comprennent en particulier les « salaires et traitements » perçus par les salariés au cours de l'année. L'exploitation des ERFS dans l'encadré 3 permet d'inclure d'autres sources de revenus, par exemple des indemnités durant des périodes de chômage.

#### Mesurer un revenu salarial comparable entre sources administratives sociale et fiscale

Le rapprochement des DADS pour le privé et de SIASP pour la fonction publique permet d'affecter à chaque salarié, via son identifiant, l'ensemble des salaires qu'il a effectivement perçus au cours de l'année, même s'il a cumulé un emploi dans la fonction publique et un autre dans le privé. Les enquêtes Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) indiquent également le montant des salaires perçus (et déclarés à l'administration fiscale) par chaque salarié au cours de l'année, qu'il ait ou non cumulé plusieurs emplois.

### Méthodologie

#### La décomposition du revenu salarial

En pratique, le revenu salarial perçu dans l'année par un salarié peut se décomposer comme le produit d'un salaire horaire moyen sur l'année et d'un nombre d'heures rémunérées sur l'année. La durée rémunérée annuelle en heures a l'avantage de tenir compte à la fois de la durée du contrat en jours (qui permet de mettre en évidence les contrats courts) et de la quotité (qui permet d'intégrer les temps partiels). De manière équivalente en termes de mesure des inégalités, le revenu salarial peut se décomposer comme le produit d'un salaire journalier en équivalent-temps plein (EQTP, c'est-à-dire le salaire que toucherait le salarié en une journée s'il travaillait à temps complet pour le même salaire horaire) et d'une durée d'emploi en jours EQTP sur l'année.

Sur le champ des déclarations annuelles de données sociales (DADS), qui prennent en compte les secteurs d'activité du privé et les fonctions publiques territoriale et hospitalière, et pour lesquelles le nombre d'heures rémunérées est disponible, on note :

$RS$  revenu salarial annuel

$nbh$  nombre d'heures rémunérées sur l'année

$sal_h$  salaire horaire

$DP$  nombre de jours rémunérés

$DP_{EQTP}$  nombre de jours rémunérés en équivalent temps plein

$med_{TP}$  médiane du nombre d'heures rémunérées des salariés à temps complet présents toute l'année

$quot$  quotité de travail (1 pour les salariés à temps complet)

$sal_j$  salaire journalier en EQTP

La décomposition du revenu salarial s'écrit :

$$RS = sal_h \times nbh$$

La quotité de travail correspond à la proportion (entre 0 et 1) du nombre d'heures rémunérées par jour travaillé par rapport à un salarié à temps complet :

$$quot = \frac{nbh}{med_{TP}} \times \frac{360}{DP} \text{ ou } 1 \text{ pour les salariés à temps complet}$$

Le nombre de jours rémunérés en équivalent-temps plein correspond au nombre de jours que travaillerait le salarié s'il était à temps complet avec le même nombre d'heures total :

$$DP_{EQTP} = quot \times DP$$

Le salaire que toucherait le salarié en une journée s'il travaillait à temps complet pour le même salaire horaire est donc :

$$sal_j = \frac{sal_h \times med_{TP}}{360} = \frac{RS}{nbh} \times \frac{med_{TP}}{360} = \frac{RS}{quot \times DP} = \frac{RS}{DP_{EQTP}}$$

Ce qui correspond bien à la décomposition voulue :

$$RS = sal_j \times DP_{EQTP}$$

Sur le champ de la fonction publique d'État, le nombre d'heures rémunérées n'est pas renseigné jusqu'en 2009, mais  $DP_{EQTP}$ , le nombre de jours rémunérés en équivalent-temps plein, l'est. On peut alors définir, comme sur le champ des DADS :

$$quot = \frac{DP_{EQTP}}{DP} \text{ ou } 1 \text{ pour les salariés à temps complet}$$

$$sal_j = \frac{RS}{DP_{EQTP}}$$

Il faut souligner que la durée de rémunération  $DP_{EQTP}$  est mesurée en jours EQTP : ainsi, cette mesure dépend de la médiane du nombre d'heures des salariés à temps complet. Lors du passage à la semaine de 35 heures, cette médiane est passée de 2 028 heures par an (soit 39 heures par semaine) à 1 820 heures par an (soit 35 heures par semaine). Pour un salarié à temps complet passant à la semaine de 35 heures sans diminution de salaire mensuel (ce qui est le cas général), ni le salaire journalier en EQTP, ni la durée en emploi en jours EQTP ne changent : la décomposition du revenu

Encadré 2 (suite)

salarial en salaire journalier en EQTP et en durée en emploi en jours EQTP n'est pas affectée par la réduction du temps de travail (c'est notamment pourquoi on utilise ce concept dans cet article pour décomposer les évolutions de revenu salarial). En revanche, le salaire horaire aura, lui, augmenté, si bien que la décomposition en salaire horaire et en nombre d'heures rémunérées est affectée par la réduction du temps de travail. La hausse du salaire journalier EQTP sur la période 1995-2011 est donc mécaniquement inférieure à celle du salaire horaire sur la même période.

La connaissance des durées d'emploi permet de proposer une décomposition du niveau du revenu salarial, mais aussi de sa variabilité en coupe transversale. Pour cela, en passant au logarithme et aux variances, on écrit :

$$\text{Var}(\log(\text{RS})) = \text{Var}(\log(\text{sal}_j)) + \text{Var}(\log(\text{DP}_{\text{EQTP}})) + 2\text{Cov}(\log(\text{sal}_j), \log(\text{DP}_{\text{EQTP}}))$$

et comme  $\text{sal}_j$  est proportionnel à  $\text{sal}_h$ , c'est équivalent à

$$\text{Var}(\log(\text{RS})) = \text{Var}(\log(\text{sal}_h)) + \text{Var}(\log(\text{DP}_{\text{EQTP}})) + 2\text{Cov}(\log(\text{sal}_h), \log(\text{DP}_{\text{EQTP}}))$$

Cette décomposition nous permet donc d'expliquer les disparités du revenu salarial par les disparités de ses deux composantes : le salaire horaire (ou de manière équivalente le salaire journalier en EQTP) et la durée d'emploi sur l'année.

Les contributions des covariances sont négligeables et non représentées graphiquement.

**Comment décomposer les écarts de revenu salarial ?**

Pour décomposer l'écart salarial qui existe entre les femmes et les hommes, il faut mesurer ce qui, dans cet écart, relève des différences entre les caractéristiques des deux groupes (diplôme, type d'emploi occupé, etc.) ou « part expliquée de l'écart », et ce qui a pour origine une différence de la valorisation de ces caractéristiques entre les deux populations, dite « part non expliquée » (ou discrimination salariale). Si toutes les caractéristiques pertinentes étaient prises en compte et que la structure des deux populations était la même pour l'ensemble des variables considérées (niveau de diplôme, expérience, emplois, etc.), tout écart salarial ne pourrait provenir que d'un écart de valorisation de ces caractéristiques. À l'inverse, si les valorisations étaient similaires, l'écart de salaire moyen résulterait entièrement d'effets de structure. Ceux-ci peuvent d'ailleurs être eux-mêmes issus de diverses formes de ségrégation, sur le marché du travail ou en amont.

[Ronald L. Oaxaca et Michael R. Ransom (1994)] proposent une formulation générale :

$$\overline{W}^M - \overline{W}^F = \beta^* (\overline{X}^M - \overline{X}^F) + \overline{X}^M (\hat{\beta}^M - \beta^*) + \overline{X}^F (\beta^* - \hat{\beta}^F)$$

$\overline{W}^M$  correspond à la moyenne du **logarithme** du revenu salarial des hommes et  $\overline{X}^M$  est le vecteur des caractéristiques moyennes des hommes (les variables explicatives introduites dans le modèle de régression<sup>1</sup>).  $\overline{W}^F$  correspond aux rendements des caractéristiques des hommes.

Le premier terme,  $\beta^* (\overline{X}^M - \overline{X}^F)$ , représente l'écart des différences des caractéristiques des hommes et des femmes valorisé par la « norme » que représente  $\beta^*$ . R. Oaxaca et M. Ransom proposent d'utiliser les rendements estimés pour l'ensemble de la population des salariés, hommes et femmes réunis, comme norme de rendement des caractéristiques  $\beta^*$ .

Les second et troisième termes mesurent respectivement le supplément de rendement dû au fait d'être un homme, par rapport à la norme, et le déficit de rendement des caractéristiques dû au fait d'être une femme. Leur addition correspond à la part non expliquée de l'écart salarial.

1. Les variables explicatives du modèle de régression sont : la quotité, le nombre de jours de travail, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, le diplôme, l'âge, l'ancienneté dans l'emploi actuel, l'ancienneté dans le panel tous salariés, la région, le fait d'occuper un poste unique dans l'année, le nombre d'enfants.



### Des compléments importants aux revenus salariaux les plus faibles : allocations chômage et pensions de retraite

Outre le revenu tiré de leur activité salariée (revenu salarial), les salariés peuvent avoir d'autres sources de revenus individuels au cours de l'année (période de chômage indemnisé, par exemple<sup>1</sup>). En 2011, d'après l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), 21 % des salariés perçoivent à titre individuel au moins un autre type de revenus en plus de leur revenu salarial. Les revenus complémentaires les plus fréquemment perçus par les salariés sont liés à des épisodes de chômage et à la retraite. Ainsi 13 % des salariés ont touché des allocations chômage au cours de l'année 2011 et 7 % des pensions et retraites (départ en retraite dans l'année ou bien cumul emploi-retraite). Par ailleurs, 3 % ont perçu des revenus d'activité indépendante : changement de statut professionnel en cours d'année ou encore exercice de l'activité en tant que salarié et indépendant (par exemple un médecin exerçant à la fois en clinique et en libéral).

Bien que la masse des revenus individuels des salariés soit constituée quasi exclusivement de salaires (92 %), il est toutefois important de prendre en compte les autres types de revenus individuels perçus pour apprécier les disparités de revenus globaux entre salariés. Ces derniers modifient en effet l'échelle des revenus perçus, plus particulièrement dans le bas de la distribution des revenus salariaux. Par exemple, les salariés ayant travaillé un faible nombre d'heures sur l'année ont plus souvent connu une autre situation que celle de salarié (chômage, retraite), situation qui a pu générer d'autres revenus expliquant ainsi la faiblesse de leur revenu salarial.

#### Un tiers des salariés aux plus faibles revenus salariaux ont perçu des allocations chômage

Un bas revenu salarial peut bien sûr être lié au travail à temps partiel : en 2011, 52 % des salariés situés dans le 1<sup>er</sup> quart de revenu salarial occupent un emploi à temps partiel, contre 20 % de ceux du 2<sup>e</sup> quart et 7 % pour ceux se trouvant au-dessus de la médiane. De plus, percevoir des allocations chômage, des retraites ou des revenus non salariaux est plus fréquent pour les salariés ayant un bas revenu salarial (inférieur au 1<sup>er</sup> quartile). Ainsi, un peu plus de la moitié des salariés aux revenus

salariaux les plus faibles (1<sup>er</sup> quart de revenu salarial) ont eu d'autres revenus liés à l'activité cette année-là. Ce sont le plus souvent des allocations chômage (34 %), mais aussi des retraites (15 %) ou encore des revenus d'indépendant (5 %). Dans le 2<sup>e</sup> quart de salariés, 19 % ont perçu de tels revenus en plus de leur revenu salarial et c'est le cas de seulement 7 % des salariés des deux quarts supérieurs. Mécaniquement, ajouter ces autres revenus aux salaires va davantage relever les revenus du bas de l'échelle. Ainsi, en 2011, intégrer ces autres revenus relève le 1<sup>er</sup> quartile de revenu de l'ensemble des salariés de 26,3 % alors que la médiane est majorée de 5,5 % et le 3<sup>e</sup> quartile de 4,3 % (figure). En outre, la prise en compte de ces autres sources de revenu réduit la dispersion des revenus, le rapport interquartile passant de 2,4 à 2,0.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir des revenus salariaux peu élevés : elles connaissent davantage de temps partiel et d'interruptions d'emploi dans l'année. Aussi, quand on ajoute revenus d'indépendant, allocations chômage et retraites, le 1<sup>er</sup> quartile de revenu augmente plus fortement pour les femmes que pour les hommes (32 % contre 14 %). Pour autant, les écarts de revenus entre hommes et femmes persistent. Ainsi, si le 1<sup>er</sup> quartile de revenu salarial des femmes est inférieur de 40 % à celui des hommes, l'écart est de 31 % si l'on ajoute au revenu salarial les autres revenus liés à l'activité.

#### Le faible revenu salarial des salariés âgés de 55 ans et plus est très lié aux pensions de retraites perçues

Prendre en compte les autres revenus individuels perçus dans les revenus des salariés modifie plus l'échelle des revenus des salariés de moins de 25 ans et de ceux de plus de 55 ans que celle des salariés d'âges intermédiaires. C'est en début de vie active que les salariés sont le plus touchés par le chômage<sup>2</sup> et qu'ils alternent plus souvent périodes d'emploi et de chômage. Ainsi, 22 % des salariés de moins de 25 ans ont touché des allocations chômage en 2011, contre 13 % des salariés plus âgés. Les allocations chômage, notamment, permettent d'augmenter plus fortement les revenus des salariés les plus jeunes (+ 24 % pour le 1<sup>er</sup> quartile de revenu après ajout des

1. Ceci est d'autant plus vrai que l'on définit ici les salariés de manière « extensive » comme les personnes qui ont un salaire quel qu'en soit le montant à un moment ou à un autre de l'année.

2. Voir fiche 3.4.

### Encadré 3 (suite)

autres revenus au revenu salarial, contre + 15 % pour la médiane).

En fin de vie active, ce sont essentiellement les pensions de retraites qui complètent le revenu salarial : 30 % des salariés de plus de 55 ans ont perçu une pension de retraite dans l'année. Rajouter ces revenus a un impact plus important en bas de l'échelle des revenus salariaux des salariés les plus âgés puisque des départs en retraite intervenant dans l'année peuvent expliquer la faiblesse du revenu salarial. Le 1<sup>er</sup> quartile de revenu salarial des salariés âgés de plus de 55 ans est faible au regard de celui des salariés de 45-55 ans (il lui est inférieur de 48 %). Une fois complété des autres revenus liés à l'activité, notamment les pensions de retraites, le 1<sup>er</sup> quartile de revenu des salariés les plus âgés est comparable à celui des salariés de 45 à 55 ans. Ainsi, la réduction de la dispersion des revenus

est plus forte pour les salariés âgés que pour les autres classes d'âge dès lors que l'on complète le revenu salarial avec les autres sources de revenus (le rapport interdécile est réduit de moitié pour les salariés âgés de plus de 55 ans).

Plus touchés par le chômage que les autres salariés, les ouvriers et les employés sont plus nombreux à avoir perçu des allocations chômage en plus de leur revenu salarial en 2011 : 19 % des ouvriers et 16 % des employés, contre 8 % des autres salariés. Compte tenu des autres revenus liés à l'activité, les indemnités chômage notamment, la majoration du revenu est mécaniquement bien plus importante dans le bas de l'échelle des revenus des employés et ouvriers. Pour autant la hiérarchie entre catégories socioprofessionnelles en termes de revenu lié à l'activité reste du même ordre que celle du revenu salarial quand on inclut les autres sources de revenus.

### Effet de l'intégration des revenus d'activité indépendante, des allocations chômage et des pensions de retraite en 2011

	Augmentation (en %) du...				Le rapport inter-quartile (Q3/Q1) passe de :
	Revenu moyen	Revenu médian	1 <sup>er</sup> quartile (Q1)	3 <sup>e</sup> quartile (Q3)	
<b>Sexe</b>					
Hommes	9,0	5,4	14,4	4,9	2,1 à 1,9
Femmes	8,9	5,4	32,1	3,9	2,7 à 2,1
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Cadres	7,4	3,9	7,4	4,7	1,9 à 1,8
Professions intermédiaires	6,8	3,3	8,7	2,8	1,7 à 1,6
Employés	10,0	5,4	34,1	3,1	2,5 à 1,9
Ouvriers	9,2	4,6	32,2	2,6	2,1 à 1,7
<b>Âge</b>					
Moins de 25 ans	8,0	15,2	23,7	2,4	3,6 à 3,0
25 à 34 ans	5,4	2,8	17,6	1,3	2,0 à 1,8
35 à 44 ans	5,0	2,6	9,1	2,3	2,0 à 1,9
45 à 54 ans	5,5	3,5	9,7	3,1	2,1 à 2,0
55 ans ou plus	27,0	22,6	113,6	14,2	4,0 à 2,1
<b>Ensemble</b>	<b>9,0</b>	<b>5,5</b>	<b>26,3</b>	<b>4,3</b>	<b>2,4 à 2,0</b>

Champ : France métropolitaine, personnes déclarant des salaires en 2011.

Lecture : en intégrant les revenus d'activité indépendante, les allocations chômage et les pensions de retraite, le 1<sup>er</sup> quartile de la distribution des revenus individuels est supérieur de 14,4 % au 1<sup>er</sup> quartile de la distribution du revenu salarial pour les hommes.

Sources : Insee ; DGFIP ; Cnaf ; Cnav ; CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2011.

### Les très hauts revenus salariaux

En France de 1995 à 2011, le rapport entre le revenu salarial moyen des 25 % (respectivement 10 %) de salariés les mieux payés et celui des 25 % (respectivement 10 %) de salariés les moins payés a diminué. L'étude des 1 % de revenus salariaux les plus élevés permet d'enrichir l'analyse des inégalités.

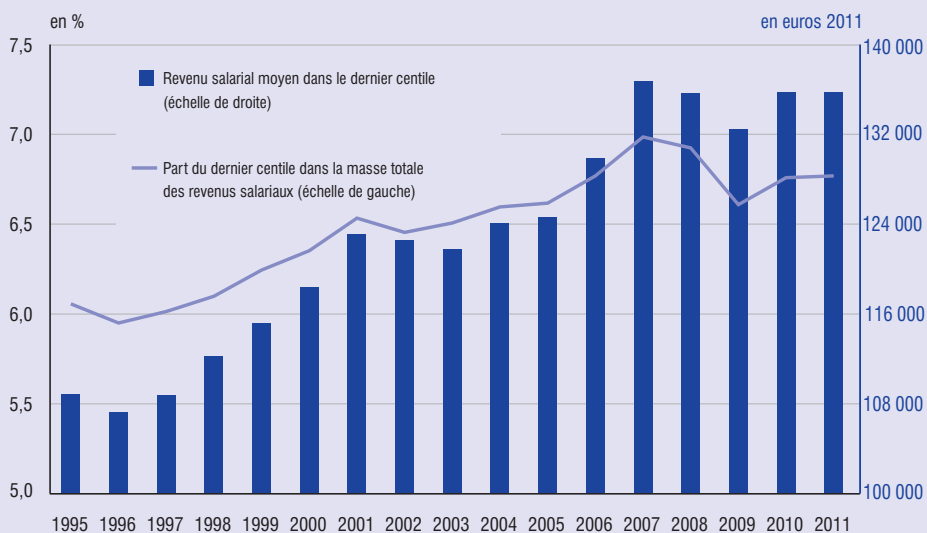
En 2011, une personne qui a perçu un revenu salarial supérieur à 82 178 euros fait partie des 1 % de salariés les mieux rémunérés. Les salariés de ce dernier centile ont perçu en moyenne 135 606 euros de revenu salarial, soit 2,4 fois plus que le revenu salarial moyen des salariés du dernier décile et 7,6 fois plus que le revenu salarial médian. Cette population est très masculine : en 2011, les femmes représentent seulement 16 % des salariés du dernier centile de revenu salarial. Néanmoins cette proportion est en augmentation sur la période 1995-2011 : en 1995, les femmes ne représentaient que 9 % des 1 % de salariés les mieux rémunérés. Par ailleurs, en 2011, 85 % des salariés du dernier centile de la distribution de revenu salarial travaillent dans

le secteur privé (79 % de l'ensemble des salariés travaillent dans le secteur privé).

Au cours de la période 1995-2011, la distribution de revenu salarial au-dessus de la médiane et jusqu'au 99<sup>e</sup> centile inclus ne s'est pas déformée. Les revenus salariaux moyens ont évolué à peu près parallèlement, à un rythme annuel d'environ + 0,5 % : c'est vrai pour le 3<sup>e</sup> quart, le 4<sup>e</sup> quart, le dernier décile, le 91<sup>e</sup> centile, etc., et le 99<sup>e</sup> centile. En revanche, le revenu salarial moyen dans le 1 % de salariés les mieux rémunérés croît plus rapidement, de 1,4 % par an en moyenne en euros constants.

Entre 1995 et 2011, la part dans la masse salariale totale du 1 % de revenus salariaux les plus élevés est passée de 6,1 % à 6,8 % (figure). En 2007, cette part était montée à 7 %, mais elle a baissé à 6,6 % suite à la crise, avant de repartir légèrement à la hausse en 2010. En 2011 elle reste stable. Ainsi les écarts de revenu salarial entre les 1 % de salariés les mieux rémunérés et les autres ont fortement augmenté entre 1995 et 2007 et se sont à peu près stabilisés depuis.

#### Part du dernier centile dans la masse totale des revenus salariaux



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis-stagiaires.  
Lecture : en 2011, les 1 % de salariés les mieux payés (dernier centile) ont capté 6,8 % de la masse totale des revenus salariaux. Les salariés du dernier centile ont perçu en moyenne 135 606 euros en 2011. En 1995, ils captaient 6,1 % de la masse totale des revenus salariaux.  
Source : Insee, DADS, fichiers de paie des agents de l'État et SIASP, exploitation au 1/12 depuis 2002, au 1/25 avant.