

Première Synthèses

Informations

LA HIÉRARCHIE DES SALAIRES ENTRE 1996 ET 2004 :

l'éventail se resserre légèrement pour les salariés à temps complet du secteur privé

La dispersion des salaires nets des salariés à temps complet du secteur privé hors intérim a légèrement diminué entre 1996 et 2004. C'est dans le bas de la hiérarchie que l'écart s'est réduit car les bas salaires ont été les plus dynamiques. Les écarts de salaires entre hommes et femmes persistent mais se réduisent graduellement. L'éventail des salaires se resserre quel que soit l'âge considéré et quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. L'écart entre le salaire médian des cadres et celui des autres catégories socioprofessionnelles progresse légèrement, mais c'est dans le bas de l'échelle salariale des cadres que le resserrement est le plus marqué.

L'éventail des salaires (1) s'est légèrement resserré entre 1996 et 2004 pour les salariés à temps complet du secteur privé (encadré 1). En effet, le rapport inter-décile, c'est-à-dire le rapport entre le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10 % de salariés les mieux payés et le salaire en dessous duquel se trouvent les 10 % les moins bien payés, est égal à 2,97 en 2004, alors qu'il était de 3,06 en 1996 (encadré 2, tableau 1). En euros constants (2), le premier décile de salaire a progressé en moyenne annuelle plus fortement (+1,0 %) que le neuvième décile (+0,6 %) et la médiane

(+0,5 %). Le rétrécissement de l'éventail salarial est donc essentiellement dû à la plus forte progression du premier décile de salaire. Ce dernier étant proche du Smic, son augmentation s'explique en partie par les fortes revalorisations du Smic horaire en 2003 et 2004 et leur effet d'entraînement sur les bas salaires (encadré 3). En outre, le neuvième décile ayant progressé un peu plus que la médiane, la dispersion s'est légèrement accrue dans le haut de la hiérarchie. Le rapport entre le neuvième décile et la médiane est passé de 1,98 en 1996 à 2,00 en 2004 (tableau 1).

(1) - Cette étude se fonde sur les salaires nets de cotisations sociales salariales, de la CSG et de la CRDS. Les primes, avantages en nature et gratifications sont inclus, de même que les primes d'intéressement qui n'ont pas été versées sur un plan d'épargne. En revanche, les sommes versées au titre de la participation sont exclues.

(2) - Les taux de croissance annuels moyens en euros constants sont calculés en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages, base 100 en 2004.

LES DÉCLARATIONS ANNUELLES DE DONNÉES SOCIALES (DADS)

Les salaires annuels sont connus grâce aux Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) que les entreprises adressent chaque année à l'administration. Tous les salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception du secteur des services domestiques et des agents de la fonction publique d'État. Les résultats sont ici issus de l'exploitation des fichiers « postes » des DADS au 1/12^{ème} pour l'année 2004 et au 1/25^{ème} pour les années 1996 et 2000.

L'analyse est restreinte au secteur privé non agricole hors intérim : les salariés agricoles, les intérimaires, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics sont donc exclus. En outre, les résultats présentés concernent les seuls salariés à temps complet. Le temps partiel n'est donc pas pris en compte, de même que les stagiaires et les apprentis. Le salaire considéré est le salaire net des cotisations sociales salariales, de la CSG et de la CRDS. Les primes, avantages en nature et gratifications sont donc inclus, de même que les primes d'intéressement qui n'ont pas été versées sur un plan d'épargne. En revanche, les sommes versées au titre de la participation sont exclues.

Les salariés sont inclus quelle que soit leur durée de paie et leur salaire est ramené à une durée de paie d'une année. En contrepartie, chaque salarié est affecté d'un coefficient de pondération proportionnel à sa durée de paie. La restriction du champ aux salariés à temps complet modifie la structure par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle de la population étudiée par rapport à l'ensemble des salariés du secteur privé (tableau A).

Tableau A

Structure de la population étudiée selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle

En pourcentage

		Filtrage			
		Temps complet uniquement			Temps complet et temps partiel
		1996	2000	2004	2004
Sexe	Hommes	66	66	65	58
	Femmes	34	34	35	42
	Total	100	100	100	100
Catégorie socio-professionnelle	Cadres	15	16	17	16
	Intermédiaires	24	25	25	24
	Employés	23	22	23	28
	Ouvriers	38	37	35	32
	Total	100	100	100	100
Tranche d'âge	16-29 ans	20	21	21	21
	30-49 ans	62	59	58	57
	50-65 ans	18	20	21	22
	Total	100	100	100	100

Lecture : en 2004, parmi les salariés du secteur privé, 58 % sont des hommes et 42 % sont des femmes. Si l'on se restreint aux salariés déclarés à temps complet, quelle que soit leur durée de paie, 65 % sont des hommes et 35 % sont des femmes.

Champ : salariés du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

La dispersion des salaires la plus faible depuis cinquante ans pour les salariés à temps complet

L'éventail salarial s'est resserré entre 1996 et 2004 alors qu'il s'était légèrement ouvert entre 1984 et 1995 où le rapport inter-décile était passé de 3,1 à 3,3 (3) [1]. En 2004, la dispersion salariale est la plus faible depuis le début des années cinquante. En effet, l'éventail des salaires des salariés à temps complet du secteur privé et hospitalier s'était d'abord nettement ouvert entre 1951 et 1967 : 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 réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes se poursuit lentement

Les hommes ont des salaires plus élevés que les femmes à tous les niveaux de la hiérarchie salariale. En effet, les emplois occupés par les femmes sont plus souvent moins qualifiés et se situent dans des secteurs moins rémunérateurs. Par ailleurs, les femmes peuvent faire l'objet de discrimination en matière de salaire [2]. Toutefois, l'écart de salaires entre hommes et femmes se réduit progressivement entre 1996 et 2004. Il diminue plus rapidement dans le haut de l'échelle salariale mais y reste nettement plus fort que dans le bas (tableau 2). Les salaires des hommes demeurent en outre nettement plus dispersés que

Tableau 1

Les déciles de salaire net et leurs évolutions pour l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé

Salaires annuels nets et taux de croissance annuels moyens en euros constants 2004

Déciles	1996	2000	2004	1996-2000 en %	2000-2004 en %	1996-2004 en %
D1.....	11 149	11 651	12 075	1,1	0,9	1,0
D2.....	12 672	13 209	13 530	1,0	0,6	0,8
D3.....	14 092	14 639	14 856	1,0	0,4	0,7
D4.....	15 611	16 149	16 304	0,9	0,2	0,5
D5.....	17 269	17 883	17 966	0,9	0,1	0,5
D6.....	19 223	19 955	19 997	0,9	0,1	0,5
D7.....	21 762	22 651	22 710	1,0	0,1	0,5
D8.....	25 803	26 904	27 061	1,1	0,1	0,6
D9.....	34 131	35 647	35 917	1,1	0,2	0,6
D9/D1	3,06	3,06	2,97	-	-	-
D9/D5	1,98	1,99	2,00	-	-	-
D5/D1	1,55	1,53	1,49	-	-	-

Les salaires sont corrigés de l'indice des prix à la consommation y compris tabac, base 100 en 2004 (indice à 88,9 en 1996 et 92,6 en 2000).

Lecture : en 1996, les 10 % de salariés les moins rémunérés gagnaient moins de 11 149 euros par an (en euros constants de 2004), les 10 % suivants avaient un salaire compris entre 11 149 et 12 672 euros, etc. Le rapport inter-décile (D9/D1) valait 3,06 en 1996 et en 2000, et 2,97 en 2004. Entre 1996 et 2004, le salaire médian (D5) a augmenté en moyenne de 0,5 % par an en euros constants.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Tableau 2

Inégalités de salaire net entre hommes et femmes, à trois niveaux de la hiérarchie

Écarts de déciles de salaire net en euros constants 2004

En pourcentage

	Année	D1	D5	D9
Déciles Femmes/Déciles Hommes	2004	-9,3	-13,3	-25,2
	2000	-9,7	-12,9	-25,5
	1996	-10,1	-13,3	-27,2

Lecture : en 2004, le premier décile de salaire des femmes était inférieur de 9,3 % à celui des hommes. En 2000 il était inférieur de 9,7 % et en 1996 de 10,1 %.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

(3) - Le champ couvert par l'étude citée est un peu plus large que celui retenu dans la présente publication : les salariés de la fonction publique hospitalière y sont inclus.

ceux des femmes (4), les rapports inter-décile étant respectivement de 3,1 et 2,6 en 2004 (graphique 1).

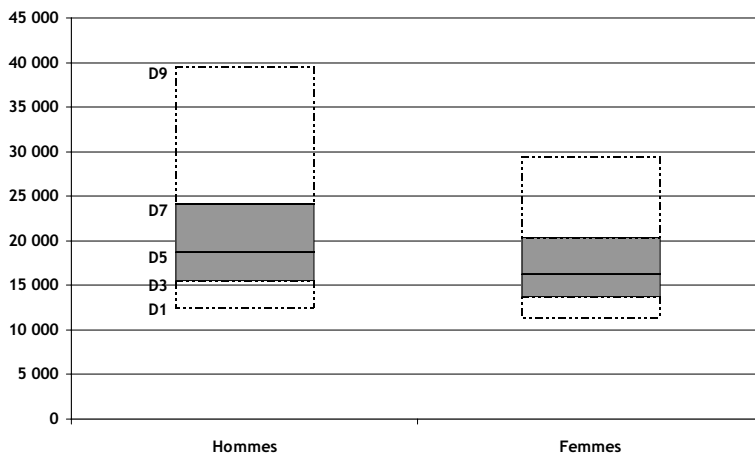
L'éventail des salaires se resserre quel que soit l'âge

Le salaire croît avec l'âge. Il progresse en effet avec l'expérience sur le marché du travail et l'ancienneté dans l'entreprise. La dispersion des salaires augmente aussi avec l'âge (graphique 2). En effet, les facteurs provoquant des divergences de parcours s'accumulent au cours du temps. Par exemple, la capacité des salariés à valoriser leur expérience ou à établir des réseaux de relations peut produire des effets sur le salaire par le biais des promotions obtenues. Par ailleurs, les salariés moins qualifiés peuvent rencontrer plus de difficultés pour s'adapter aux innovations technologiques ou organisationnelles. Les salariés de plus de 50 ans se trouvent donc dans des situations plus hétérogènes qu'en début de carrière.

L'éventail salarial s'est cependant resserré sur la période récente au sein de chaque groupe de salariés, défini par l'âge et la catégorie socioprofessionnelle (tableau 3). Le premier décile s'est un peu rapproché de la médiane et celle-ci s'est légèrement rapprochée du neuvième décile. Ce résultat peut sembler paradoxal car, sur l'ensemble des salariés, les disparités de salaires se sont légèrement accentuées dans le haut de la hiérarchie (tableau 1). Il s'explique en grande partie par l'évolution de la structure de la main-d'oeuvre. En effet, les cadres représentent 17 % de la main-d'oeuvre en 2004 contre 15 % en 1996. Comme ils possèdent les salaires les plus élevés, cet accroissement de leur proportion a contribué à l'étirement de l'échelle des salaires vers le haut.

(4) - Si l'on inclut les salariés à temps partiel, la dispersion est plus forte pour les femmes, car nombre d'entre elles occupent ce type d'emplois plus faiblement rémunérés.

Graphique 1
Dispersion du salaire net annuel selon le sexe, en 2004

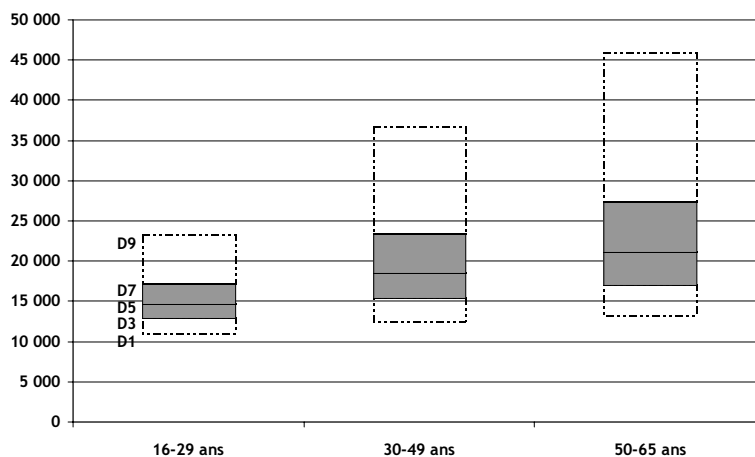


Lecture : chacune des figures rectangulaires décrit la répartition des salaires : premier et troisième déciles, médiane, septième et neuvième déciles. En 2004, 50 % des hommes gagnaient plus de 18 865 euros par an (D5), 10 % gagnaient plus de 39 475 euro.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Graphique 2
Dispersion du salaire net annuel par tranche d'âge, en 2004



Lecture : chacune des figures rectangulaires décrit la répartition des salaires : premier et troisième déciles, médiane, septième et neuvième déciles. En 2004, 50 % des 16-29 ans gagnaient plus de 14 662 euros par an (D5), 10 % gagnaient plus de 23 303 euros par an (D9) et 10 % moins de 10 891 euros (D1), 30 % gagnaient plus de 17 189 euros (D7) et 30 % moins de 12 922 euros (D3).

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Tableau 3
Dispersion des salaires par âge et catégorie socioprofessionnelle
Rapports entre déciles de salaires nets en euros constants 2004

Catégorie socioprofessionnelle	Tranches d'âge	D9/D1			D9/D5			D5/D1		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004	1996	2000	2004
Cadres (*)	16-29 ans	2,4	2,2	2,0	1,4	1,4	1,4	1,7	1,6	1,4
	30-49 ans	3,2	3,1	2,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,7	1,5
	50-65 ans	4,0	3,8	3,2	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,6
	Total	3,6	3,4	3,0	1,9	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6
Professions intermédiaires	16-29 ans	2,1	2,2	1,9	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4
	30-49 ans	2,1	2,1	2,0	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,4
	50-65 ans	2,3	2,2	2,1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4
	Total	2,3	2,3	2,2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Employés	16-29 ans	1,9	1,9	1,7	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,3
	30-49 ans	2,1	2,0	1,9	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3
	50-65 ans	2,2	2,2	2,0	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,4
	Total	2,1	2,0	1,9	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3
Ouvriers	16-29 ans	1,8	1,8	1,8	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3
	30-49 ans	2,0	2,0	1,9	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3
	50-65 ans	2,1	2,0	2,0	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
	Total	2,0	2,0	1,9	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4

(*) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 1996, pour les cadres de 16-29 ans, le rapport inter-décile (D9/D1) valait 2,4. En 2000 le rapport était de 2,2 et en 2004 de 2,0.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Les ouvriers sont mieux rémunérés que les employés, à tous les niveaux de l'échelle salariale

En 2004, les cadres sont les salariés les mieux rémunérés à tous les niveaux de l'échelle salariale. Viennent ensuite les professions intermédiaires, les ouvriers et enfin les employés. Le salaire des ouvriers est devenu plus élevé que celui des employés à tous les niveaux de la hiérarchie salariale alors qu'il était encore inférieur, en 1996, pour la médiane et les déciles supérieurs (graphique 3).

Par ailleurs, plus un groupe a des salaires élevés, plus la dispersion au sein du groupe est grande. Le salaire des cadres est ainsi le plus dispersé en raison de la plus grande diversité des postes occupés. Viennent ensuite les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés qui constituent des groupes beaucoup plus homogènes (graphique 3). Parmi ces trois catégories socioprofessionnelles, la hiérarchie salariale des employés et des professions intermédiaires s'est resserrée significativement. En revanche, la dispersion des salaires des ouvriers est celle qui a le moins évolué sur cette période.

Pour les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires, c'est le premier décile de salaire des 16-29 ans qui a augmenté le plus rapidement (tableau 4). C'est dans cette tranche d'âge que les salariés payés au Smic sont proportionnellement les plus nombreux.

En revanche, pour les salariés âgés de 30 ans ou plus, la médiane et le neuvième décile de salaire diminuent pour les employés, alors qu'ils augmentent pour les ouvriers. Ce phénomène s'explique principalement par la différence de répartition sectorielle des ouvriers et des employés. Ainsi, les employés sont proportionnellement plus nombreux dans le secteur tertiaire où le nombre d'emplois a augmenté sur la période. Les nouveaux entrants sont globalement moins bien rémunérés que les salariés déjà en place, ce qui pèse sur les évolutions des déciles de salaire moyens et élevés des employés. Inversement, le secteur industriel a perdu de nombreux emplois d'ouvriers parmi les moins qualifiés et les moins bien rémunérés, des intérimaires ayant remplacé certains d'entre eux. L'augmentation des hauts déciles de salaire des

Encadré 3

LA DIFFUSION DES HAUSSES DU SMIC DANS L'ÉCHELLE SALARIALE

Les hauts salaires sont très sensibles à la conjoncture économique et, le cas échéant, aux évolutions des politiques de rémunération des entreprises. En revanche, les bas salaires dépendent de la situation globale du marché du travail et du niveau des minima de rémunération (Smic et, pour la période considérée, GMR). Lorsque ces minima augmentent, tous les salaires situés au-dessous de la nouvelle valeur augmentent aussi. Cependant, les entreprises modifient souvent simultanément l'ensemble de leur grille salariale suite aux revendications des salariés et à la nécessité pour elles de conserver des évolutions de carrière suffisamment motivantes [3].

L'effet de diffusion permet donc aux salariés rémunérés au-dessus du Smic de bénéficier aussi de ses revalorisations. Cet effet d'entraînement devient de moins en moins important au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie salariale. Ainsi, la distribution des salaires n'est pas simplement décalée vers le haut, comme si tous les salaires avaient augmenté à la même vitesse, elle est plus concentrée au voisinage du Smic. Les bas salaires se rapprochent des autres salaires et la dispersion diminue.

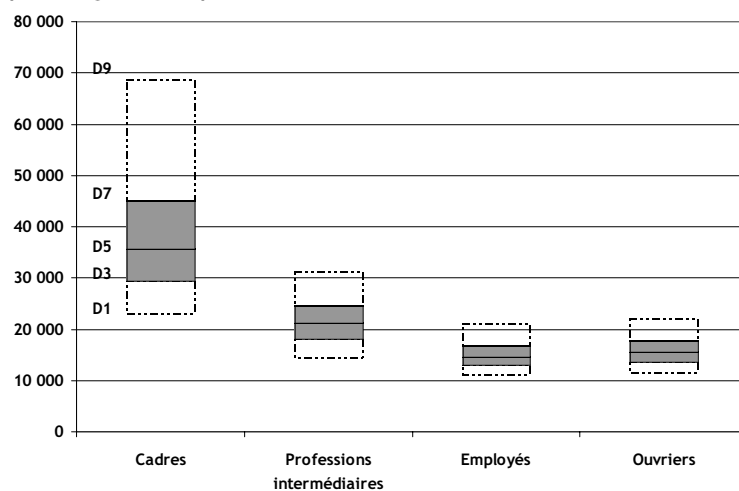
Dans cette étude, le salaire considéré inclut les primes et compléments de salaire (gratifications, avantages en nature, etc.) en plus du salaire de base. Or le mécanisme de diffusion du Smic à travers la grille conventionnelle s'applique surtout à cette dernière composante du salaire. La prise en compte des compléments de salaire a donc probablement pour conséquence d'atténuer les effets de diffusion. Leur évolution est en effet pour partie indépendante de celle de la grille salariale et leur part souvent plus importante au niveau des hauts salaires. Les cadres sont notamment la catégorie socioprofessionnelle où l'individualisation des hausses de salaires est la plus importante.

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. En effet, 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 %. En particulier, en 2003 et 2004, le Smic horaire a été fortement réévalué suite à la convergence des garanties mensuelles de rémunération.

Graphique 3

Dispersion du salaire net annuel par catégorie socioprofessionnelle, en 2004

Salaire net annuel en euros



Lecture : chacune des figures rectangulaires décrit la répartition des salaires : premier et troisième déciles, médiane, septième et neuvième déciles. En 2004, 50 % des cadres gagnaient plus de 35 697 euros par an (D5), 10 % gagnaient plus de 68 750 euros par an (D9) et 10 % moins de 22 949 euros (D1), 30 % gagnaient plus de 45 054 euros (D7) et 30 % moins de 29 491 euros (D3).

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Encadré 2

L'ÉCHELLE DES SALAIRES POUR DIFFÉRENTS GROUPES DE SALARIÉS

Pour représenter la hiérarchie des salaires, les salaires sont classés par ordre croissant sur une échelle allant de 0 à 1. Le rang du salaire W est défini comme la part de la main-d'œuvre dont le salaire est inférieur à W. De cette manière, le salaire le plus bas est situé au rang 0 (personne n'a de salaire inférieur) et le plus haut a pour rang 1 (tout le monde a un salaire inférieur ou égal).

Une fois les salaires ainsi ordonnés, on s'intéresse aux salaires correspondant à des rangs particuliers. La médiane est par définition le salaire qui occupe la position 1/2. La médiane sépare les salariés en deux groupes de taille égale. La moitié des salariés perçoivent un salaire inférieur à la médiane et la moitié un salaire supérieur à celle-ci. Les quartiles sont les salaires correspondant aux positions k/4 (k variant de 1 à 3), les déciles aux positions k/10 (k variant de 1 à 9) et les centiles aux positions k/100 (k variant de 1 à 99). Un indicateur d'inégalité souvent utilisé est le rapport inter-décile, qui est par définition égal au rapport entre les déciles extrêmes (D9/D1). Il donne une mesure du degré d'ouverture de l'éventail des salaires. De même, le rapport D9/D5 est un indicateur de la dispersion dans le haut de la hiérarchie et le rapport D5/D1 un indicateur de la dispersion dans le bas de la hiérarchie. Le rapport entre les 5^{ème} et 95^{ème} centiles (C95/C5) est une mesure plus large de la dispersion.

Par ailleurs, les caractéristiques individuelles observables du salarié, telles que le sexe, l'âge ou la catégorie socioprofessionnelle déterminent pour une grande part le salaire qu'il perçoit. Une échelle peut donc être déterminée pour chacun des groupes homogènes de salariés ainsi identifiés. Le salaire médian est le salaire observé au milieu de l'échelle salariale pour chaque groupe. Il constitue un bon indicateur des différences salariales entre les groupes.

ouvriers à temps complet non intérimaires a donc été favorisée.

Le repli de la médiane et du neuvième décile de salaire s'observe aussi pour les professions intermédiaires (tableau 4).

Un écart maintenu entre le salaire des cadres et celui des autres salariés

Quel que soit l'âge, c'est l'échelle salariale des cadres qui s'est le plus resserrée entre 1996 et 2004 (tableaux 3 et 5). Pour tous les groupes d'âges, le premier décile s'est rapproché de la médiane, alors que les écarts sont restés stables dans la partie haute de l'échelle des salaires. Il s'est accru de 3 % par an pour les 16-29 ans, de 2,5 % pour les 30-49 ans et de 3 % pour les 50-65 ans.

C'est entre 2000 et 2004 que le resserrement a été le plus net. Il semble principalement dû à la conjonction de deux phénomènes. Tout d'abord, l'effet d'entraînement des hausses du salaire minimum reste sensible jusqu'à 1,5 fois le Smic. Les cadres les moins bien rémunérés en bénéficient donc un peu. Ensuite, dans certains secteurs d'activité, la part des cadres à temps complet travaillant dans des entreprises de 50 salariés ou plus a augmenté entre 1996 et 2004. Les salaires étant en moyenne plus élevés dans ces entreprises, le bas de la hiérarchie salariale des cadres s'est donc retrouvé mécaniquement tiré vers le haut.

Entre 1996 et 2004, l'écart entre le salaire médian des cadres et celui des professions intermédiaires ou des employés s'est légèrement accru (tableau 6). En revanche, il est resté stable entre le salaire médian des cadres et celui des ouvriers.

Nicolas BIGNON
(Dares).

Tableau 4
Évolution des déciles de salaire net par groupe de salariés
Taux de croissance annuel moyen du décile en euros constants 2004 (en %)

Catégorie socioprofessionnelle	Tranches d'âge	1996-2004		
		D1	D5	D9
Cadres (*)	16-29 ans	3,0	0,9	0,7
	30-49 ans	2,5	0,5	0,6
	50-65 ans	3,0	0,3	0,3
	Total	2,5	0,4	0,3
Professions intermédiaires	16-29 ans	1,3	0,5	0,0
	30-49 ans	0,2	-0,2	-0,4
	50-65 ans	0,5	-0,3	-0,3
	Total	0,6	-0,1	-0,3
Employés	16-29 ans	0,9	0,7	0,1
	30-49 ans	0,6	-0,7	-0,7
	50-65 ans	0,8	-0,3	-0,5
	Total	0,8	-0,2	-0,6
Ouvriers	16-29 ans	1,0	0,9	0,6
	30-49 ans	0,9	0,6	0,2
	50-65 ans	0,9	0,5	0,4
	Total	1,0	0,7	0,3

(*) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : entre 1996 et 2004, le premier décile des cadres de 16-29 ans (D1) a augmenté en moyenne de 3,0 % par an en euros constants, le salaire médian (D5) de 0,9 % et le neuvième décile (D9) de 0,7 %.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Tableau 6
Écart des salaires nets médians entre les cadres et les autres catégories socioprofessionnelles
Salaires annuels nets en euros constants 2004

Catégorie socioprofessionnelle	Médiane		
	1996	2000	2004
Cadres*	34 613	35 466	35 697
Professions intermédiaires	21 336	21 533	21 178
Employés	14 847	14 887	14 569
Ouvriers	14 768	15 352	15 607
Cadres*/Professions intermédiaires	1,6	1,6	1,7
Cadres*/Employés	2,3	2,4	2,5
Cadres*/Ouvriers	2,3	2,3	2,3

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 1996, le salaire médian des cadres était 1,6 fois supérieur à celui des professions intermédiaires et 2,3 fois supérieur à celui des employés et des ouvriers.

Champ : salariés à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Tableau 5
Quelques centiles de salaire net pour les cadres (*)
Salaires annuels nets en euros constants 2004

Déciles	16-29 ans			30-49 ans			50-65 ans		
	1996	2000	2004	1996	2000	2004	1996	2000	2004
C5	11 850	13 187	16 307	14 911	16 478	20 939	15 105	16 056	22 902
C10	14 526	16 693	18 433	19 430	20 924	23 650	20 670	22 009	26 177
C25	19 395	21 715	22 027	26 453	27 670	28 624	29 453	30 514	32 079
C50	24 164	25 995	25 930	34 357	35 655	35 841	40 552	41 098	41 678
C75	28 791	30 777	30 491	45 867	47 607	47 551	57 197	58 263	58 448
C90	34 541	37 356	36 503	62 481	65 557	65 555	82 248	83 792	84 161
C95	39 644	43 729	42 225	77 789	83 127	82 999	105 014	108 771	109 811
C95/C5	3,3	3,3	2,6	5,2	5,0	4,0	7,0	6,8	4,8
C95/C50	1,6	1,7	1,6	2,3	2,3	2,3	2,6	2,6	2,6
C50/C5	2,0	2,0	1,6	2,3	2,2	1,7	2,7	2,6	1,8

(*) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 1996, les 5 % de cadres de 16 à 29 ans les moins rémunérés gagnent moins de 11 850 euros par an, les 5 % suivants ont un salaire compris entre 11 850 et 14 526 euros, etc. En 1996, pour les cadres de 16 à 29 ans, le salaire au niveau du 95^{ème} centile est 3,3 fois supérieur au salaire au niveau du cinquième centile. En 2000 ce rapport était de 3,3 et en 2004 de 2,6.

Champ : cadres à temps complet du secteur privé, hors intérim.

Source : Insee, DADS.

Pour en savoir plus...

- [1] Bayet A., Demailly D. (1996), « La hiérarchie des salaires », *Insee Première* n°487, septembre.
- [2] Petit P. (2006), « Les écarts de salaire horaire entre hommes et femmes en 2002 », *Premières informations* n° 22.1, Dares, juin.
- [3] Koubi M., Lhommeau B. (2006), « La revalorisation du Smic et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », *Premières informations* n° 27.1, Dares, juillet.
- [4] Bignon N. (2007), « La hiérarchie des salaires entre 1996 et 2004 : L'éventail se resserre dans les petites et moyennes entreprises », *Premières Synthèses* n° 39.1, Dares, septembre.
- [5] Seguin S. (2005), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au premier juillet 2004 », *Premières informations* n° 26.1, Dares, juin.
- [6] Aeberhardt R., Pouget J. (2006), « Comment expliquer les disparités salariales ? », *Insee Références* « Les salaires en France », Édition 2006.
- [7] Koubi M. (2005), « La hiérarchie des salaires dans le secteur privé de 1976 à 2000 », *Insee Références* « Les salaires en France », Édition 2005.
- [8] Pouget J., Skalitz A. (2006), « Les salaires dans les entreprises en 2004 », *Insee Première* n°1067, février.
- [9] Rasolofoarison J., Séroussi G. (2002), « Les salaires dans les entreprises en 2000 », *Insee Première* n°833, mars.
-

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00

www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 122 €, CEE (TTC) 129 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 127,50 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 131,60 €, supplément avion rapide : 8,05 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.