

Les inégalités salariales ont diminué en France mais moins dans les entreprises industrielles participant au commerce international

En France, entre 1994 et 2007, la dispersion des salaires horaires a globalement diminué. La hausse plus rapide du SMIC que du salaire médian a produit un tassement du bas de l'échelle des salaires, qui a plus que compensé l'augmentation modérée des écarts observée dans le même temps entre les salariés les mieux rémunérés et les salariés intermédiaires. Dans l'industrie manufacturière, la réduction des inégalités salariales provient largement de la modification de la structure par profession des emplois au sein des différents secteurs. La profession est, de façon de plus en plus marquée, l'origine principale des inégalités de salaires. Mais alors que l'entreprise est une source de différenciation des salaires qui perd de son importance, la dispersion des salaires reste plus grande dans les entreprises qui participent aux échanges.

L'industrie française s'est profondément transformée au cours des dernières décennies¹. Le débat public s'est centré sur la concurrence des pays à bas salaires, les délocalisations, la désindustrialisation. Entre 1970 et la crise financière de 2007, l'industrie française a doublé le volume de sa production et a réalisé d'impressionnants gains d'efficacité ; dans le même temps, l'emploi industriel a été réduit de moitié. Le phénomène s'est accéléré sur la décennie qui a précédé la crise : entre 1994 et 2007, le nombre d'heures de travail dans l'industrie française a diminué d'un quart, passant de 26,7 % du nombre total d'heures travaillées dans l'économie à 18,6 % (sur cette période, les heures travaillées dans les services ont augmenté de 15 %).

Les gains de productivité dans l'industrie se sont accompagnés d'une progression des salaires : le salaire horaire réel net dans l'industrie française a augmenté en moyenne de 1,2 % par an² entre 1994 et 2007. Notre propos est d'affiner ce diagnostic.

L'augmentation observée en moyenne concerne-t-elle tous les niveaux de salaires ou masque-t-elle des différences entre hauts et bas salaires ? Précisons que nous nous intéressons aux seules inégalités salariales : le partage de la valeur ajoutée entre travail et capital n'est pas évoqué ; de même, nous parlons des revenus primaires du travail et n'envisageons pas l'impact de la redistribution (progressivité de l'impôt direct, prestations sociales).

Le deuxième temps de notre analyse concerne les facteurs à l'origine des inégalités de salaires dans l'industrie manufacturière. Nous cherchons aussi à repérer le rôle du commerce international dans l'évolution de la dispersion des salaires de l'industrie.

Cette Lettre examine l'ensemble de ces questions en s'appuyant sur l'information contenue dans les Déclarations annuelles de données sociales disponibles à l'Insee (encadré)³.

1. Voir sur ce thème L. Fontagné, P. Mohnen & G. Wolf (2014), « Pas d'industrie, pas d'avenir ? », *Note du CAE* n° 13, à paraître. Sur la mesure du phénomène de désindustrialisation voir M. Crozet & E. Millet, (2014), « Vers une industrie moins... industrielle », *La Lettre du Cepii*, n°341, février.

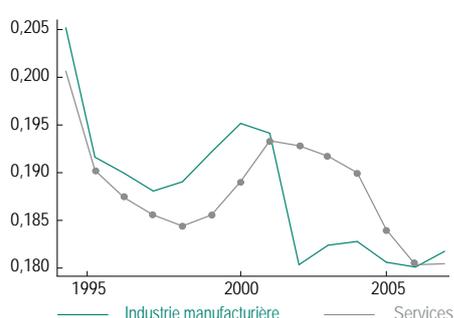
2. Il s'agit du salaire horaire pour les salariés touchant au moins 80 % du Smic (voir encadré). L'INSEE, sur la période 1995-2010 et pour l'ensemble de l'économie, observe une croissance réelle des salaires nets moyens en équivalent-temps plein de 0,6 % en moyenne annuelle.

3. L'Insee, en collaboration avec la Dares, publie « Emploi et salaires » dans la collection INSEE Références : on y trouvera les principales données sur l'emploi et ses caractéristiques et les salaires par grand secteur, selon les caractéristiques individuelles : sexe, âge, etc..

■ Une réduction des inégalités de salaires...

La première observation, recoupant un travail récent de l'INSEE⁴, est que globalement les écarts de salaires ne se sont pas accrues en France entre 1994 et 2007, bien au contraire. C'est ce qu'indique l'évolution de la variance des salaires dans l'industrie manufacturière et dans les services (graphique 1). Ceci contraste avec ce qui a été observé dans d'autres pays de l'OCDE, aux États-Unis et en Allemagne notamment⁵. La chute en 2002 de la variance des salaires horaires consécutive au passage aux 35 heures apparaît plus marquée dans l'industrie. Mais globalement, la variance baisse de 10 % sur la période considérée qu'il s'agisse des services ou de l'industrie.

Graphique 1 – Évolution de la variance des salaires horaires dans l'industrie manufacturière et les services France 1994-2007



Note de lecture : La variance est calculée sur les logarithmes des salaires horaires. Une diminution de la variance entre deux années indique une réduction de la dispersion des salaires.

Source : DADS, calcul des auteurs.

■ ... mais des évolutions divergentes en haut et en bas de l'échelle des salaires

La dispersion des salaires résulte à la fois des changements dans la composition de l'emploi – la structure des qualifications notamment se modifie – et de l'évolution des salaires à niveau de qualification donné. Du point de vue de la composition de l'emploi, les évolutions sont différentes s'agissant de l'industrie manufacturière ou des services. Dans les deux cas, les professions occupées par les 10 % des travailleurs les mieux rémunérés en début de période (ingénieurs de l'aéronautique, cadres de la finance...) ont vu leur part dans l'emploi augmenter : de plus de 6 points dans l'industrie, de 5 points dans les services. Au contraire, les professions occupées par les 10 % des travailleurs les moins rémunérés en début de période ont vu leur part dans l'emploi diminuer de plus de 7 points dans l'industrie et augmenter de 1,7 point dans les services. L'industrie a détruit, en net, des emplois peu qualifiés – peu rémunérés – (dans la confection, par exemple) tandis que les services en ont créé (dans la grande distribution, par exemple). Dans les services, l'évolution de la composition des emplois – plus d'emplois à la fois tout en haut et tout en

bas de l'échelle des salaires – aurait ainsi conduit à une augmentation de la dispersion des salaires.

Mais, qu'il s'agisse des services ou de l'industrie, l'évolution de la disparité des salaires est, en France, en partie déterminée par celle du salaire minimum, lequel a augmenté en valeur réelle pour les employés au niveau du SMIC de 2,6 % par an⁶, soit deux fois plus vite que le salaire médian dans l'industrie (1,2 % par an), et plus de trois fois plus vite que le salaire médian dans les services (0,8 %). Les écarts de salaires se sont alors réduits dans la moitié basse de l'échelle (graphique 2.a), ce tassement étant plus marqué dans les services, globalement plus intensifs en emplois peu qualifiés que l'industrie manufacturière.

À l'inverse, dans la moitié haute de l'échelle des salaires (graphique 2.b), on observe, depuis 1997, un écart de salaire horaire modérément croissant entre les 10 % les mieux rémunérés et le salaire médian, l'évolution étant, là aussi, plus marquée dans les services⁷.

En résumé, la baisse des inégalités provient essentiellement de l'augmentation plus rapide des salaires chez les travailleurs rémunérés au SMIC. À l'autre extrémité de l'échelle des salaires, l'évolution des salaires des plus qualifiés a été un facteur d'accroissement des inégalités.

Encadré 1 – Les données

Mesurer parfaitement les inégalités salariales supposerait de disposer d'une base de données comportant, pour chaque année, l'information sur l'ensemble des salariés avec toutes leurs caractéristiques observables : âge, sexe, nationalité, formation, expérience, profession, entreprise, et comportant aussi des informations sur les entreprises qui les emploient (taille, participation au commerce international...). La masse de données concernée étant trop importante, il existe deux options : suivre au cours du temps un panel restreint de salariés renseignant pour chacun d'eux l'ensemble de ces caractéristiques ; observer chaque année l'ensemble des salariés distingués seulement par certaines caractéristiques observables. Nous retenons ici cette dernière option. Nous utilisons la base de données annuelle DADS-postes (Déclaration annuelle de données sociales) de l'Insee. L'activité principale (code APET) en nomenclature NAF-700 permet de distinguer les établissements selon leur secteur (56 secteurs), et en particulier de distinguer entre industrie manufacturière et services.

Pour chaque établissement (identifié par son code SIRET), nous disposons du salaire horaire moyen de tous les individus exerçant une même profession (120 professions sont distinguées) et ayant des caractéristiques observables similaires (tranche d'âge, sexe, nationalité française ou étrangère).

Nous observons sur la période 1994-2007 comment évolue le salaire horaire des catégories individuelles ainsi définies.

Nous nous restreignons aux salariés percevant un salaire horaire au moins égal à 80 % du SMIC et ayant occupé au cours de l'année dans une même entreprise un poste sur une durée d'au moins 20 heures. Les salaires horaires ainsi calculés ne tiennent pas compte des congés effectifs, non renseignés. Ceci peut fausser la comparaison pour des salariés passés aux 35 heures par le biais de jours RTT, mais ne prenant pas tous leurs congés. La question se pose en particulier pour les salaires élevés.

Les données des Douanes (déclarations d'importations et exportations) peuvent être appariées avec la base DADS au niveau entreprise (code SIREN) pour identifier celles qui participent au commerce international de biens.

4. P. Chamois, E. Coudin & M. Gainin (2011), « Wage inequalities in France 1976-2004: a quantile regression analysis », *Document de travail INSEE* G2011/06.

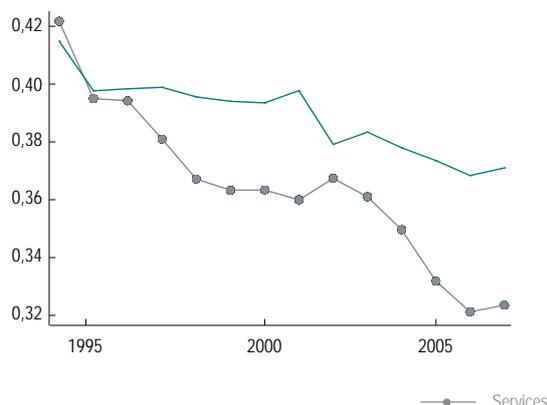
5. D. H. Autor & L. F. Katz & M. S. Kearney (2008), « Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists », *The Review of Economics and Statistics*, 90(2): 300-323. D. Baumgarten (2013), « Exporters and the rise in wage inequality: Evidence from German linked employer-employee data », *Journal of International Economics*, 90(1) : 201-217.

6. Le smic horaire a lui augmenté de 1,7 % par an en valeur réelle entre 1994 et 2007. L'évolution calculée ici prend en compte la réduction de la durée hebdomadaire de travail.

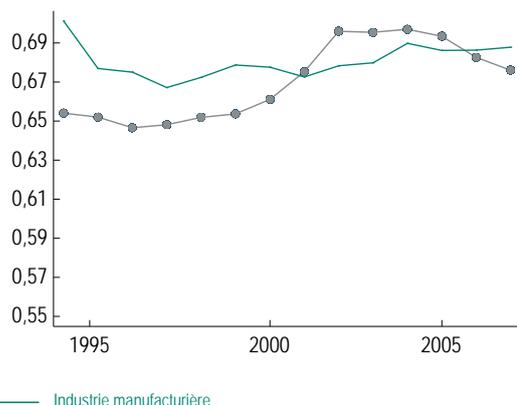
7. Cet écart croissant des salaires horaires n'est pas observé par le travail de l'INSEE cité note 4 qui s'intéresse au salaire annuel des hommes employés à temps plein. Voir l'encadré, avant dernier paragraphe.

Graphique 2 – Industrie manufacturière et services - Évolution des salaires horaires relatifs en haut et en bas de la distribution (France 1994-2007)

2.a Bas de la distribution : médiane par rapport au premier décile



2.b Haut de la distribution : dernier décile par rapport à la médiane



Note de lecture : Au bas de la distribution, une baisse du ratio indique que les plus bas salaires (1^{er} décile) se sont rapprochés de la médiane (5^{ème} décile). En haut de la distribution, une hausse du ratio indique que les plus hauts salaires (10^{ème} décile) se sont éloignés de la médiane. C'est le logarithme du ratio qui est représenté ici : sur la période, dans les services, le ratio baisse d'environ 10 points de pourcentage ($\exp(0,32)/\exp(0,42) = 90\%$). Source : DADS, calcul des auteurs.

■ Industrie manufacturière : d'où proviennent les écarts de salaires ?

Les écarts de salaires ont différentes origines. En premier lieu, la profession exercée : c'est elle qui explique les écarts les plus importants. Les caractéristiques individuelles jouent aussi, notamment l'âge dans la mesure où l'expérience est valorisée ; le salaire varie également selon le sexe, la nationalité... Par ailleurs, des rigidités existent sur le marché du travail qui sont, à profession identique, source d'écarts de salaires selon que les salariés sont employés dans tel ou tel secteur ou telle ou telle entreprise.

Nous présentons dans le tableau 1, une décomposition de la variance des salaires horaires individuels au sein de l'industrie.

Nous observons tout d'abord que la contribution des caractéristiques individuelles observables (âge, sexe, nationalité) aux différences de salaires est loin d'être négligeable (19 % en 1994), mais qu'elle s'est réduite sur la période (15 % en 2007). Cette évolution peut refléter des effets de structure (la composition des emplois en termes d'âge,

de sexe ou de nationalité peut évoluer au cours du temps dans un sens diminuant la contribution de ces caractéristiques aux écarts de salaires) ; elle peut aussi signifier que les caractéristiques individuelles deviennent moins discriminantes.

À caractéristiques individuelles données, le fait d'être employé dans un secteur plutôt qu'un autre contribue à la variance des salaires à hauteur de 13 % en 2007. Cette contribution augmente dans le temps (elle était de 10 % en 1994). Cependant, lorsqu'on évalue la contribution des secteurs non seulement à caractéristiques individuelles données, mais aussi à profession donnée, leur contribution apparaît nettement moindre (4 %). Ceci signifie que les inégalités de salaires que l'on pourrait attribuer, de façon erronée, à des différenciations sectorielles s'expliquent, en réalité, essentiellement par la composition différente des secteurs en professions.

Les professions expliquent en effet la plus grande part de la variance des salaires : en 2007, les disparités salariales entre professions, pour des salariés ayant les mêmes caractéristiques individuelles, expliquent 56 % des inégalités. Cette proportion est en forte augmentation depuis 1994 (de 14 points).

Tableau 1 – Contributions à la dispersion des salaires individuels horaires dans l'industrie manufacturière française (en %)

	1994	2007
1. Caractéristiques individuelles (Ci)	19	15
2. Ci * Secteur	29	28
Secteur à Ci données (2-1)	10	13
3. Ci * Profession	61	70
Profession à Ci données (3-1)	42	56
4. Ci * Profession * Secteur	65	74
Secteur à Profession et Ci données (4-3)	4	4
5. Ci * Profession * Secteur * Entreprise	96	96
Entreprise à Profession, Secteur et Ci données (5-4)	32	22

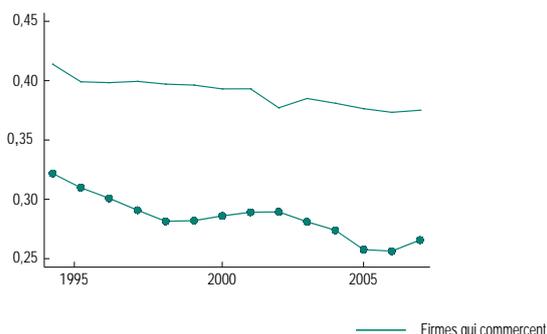
Note : la somme des contributions isolées ici (96 % les deux années) n'est pas égale à 100 % du fait de l'existence d'autres sources d'inégalités. Source : DADS, calcul des auteurs.

■ Les entreprises : un facteur d'inégalités salariales important mais en recul

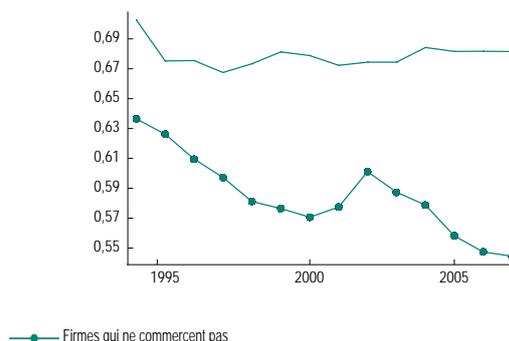
Les approches récentes du commerce international dites « à firmes hétérogènes », accordent une place centrale aux différences de performance des firmes et aux effets de sélection. En particulier, les travaux empiriques ont montré de façon répétée que les entreprises exportatrices sont plus productives et paient mieux leurs salariés que celles qui n'exportent pas. On s'attend donc à ce que, à caractéristiques individuelles, secteur et profession donnés, l'entreprise employeuse contribue significativement à l'explication des différences de salaires, en particulier dans les pays comme la France où les mobilités sur le marché du travail sont réputées faibles.

Graphique 3 – Industrie manufacturière - Évolution des salaires horaires relatifs en haut et en bas de la distribution dans deux ensembles de firmes : celles qui participent au commerce international et celles qui n'y participent pas France 1994-2007

3.a Bas de la distribution : médiane par rapport au premier décile



3.b Haut de la distribution : dernier décile par rapport à la médiane



Note de lecture : Voir graphique 2.
Source : DADS, calcul des auteurs.

De fait, une distinction des entreprises selon leur participation aux échanges de biens met en évidence une différence sensible entre les entreprises purement domestiques et celles qui échangent (importent et/ou exportent)⁸. Dans la moitié haute de l'échelle des salaires, les inégalités entre les travailleurs les mieux rémunérés et les travailleurs intermédiaires que nous avons observées dans l'ensemble de l'industrie manufacturière (graphique 2.b) apparaissent être largement le fait des entreprises qui échangent (graphique 3.b) ; et ce, plus encore en 2007 qu'en 1994. Dans la moitié basse de l'échelle des salaires (graphique 3.a), les inégalités sont plus élevées dans les entreprises insérées dans les échanges, mais suivent une tendance à la baisse comparable à celle observée pour les entreprises purement domestiques.

Nous avons enfin isolé la dimension « entreprise » dans l'explication de la variance des salaires dans l'industrie manufacturière. Dans quelle mesure le fait de travailler dans une entreprise plutôt que dans une autre (à profession, secteur et caractéristiques individuelles identiques) peut-il expliquer les écarts de salaires ? La dernière ligne du tableau 2 nous indique que cette dimension « entreprise » permet d'expliquer 22 points de la variance des salaires en 2007. Néanmoins, sa contribution a diminué de 10 points au cours de la période. Ceci peut signifier plusieurs choses : une plus grande flexibilité du marché du travail, une plus grande homogénéité des entreprises (par exemple, de

plus en plus d'entreprises participent aux échanges internationaux), ou simplement être la contrepartie du fait que la profession est devenue un facteur encore plus important de différenciation des salaires.

En France, la dispersion des salaires a diminué entre 1994 et 2007. Dans l'industrie manufacturière, les destructions d'emplois ont massivement touché les professions les moins qualifiées, tandis que les emplois préservés au bas de l'échelle des salaires ont bénéficié des hausses du SMIC. En haut de l'échelle des salaires, les professions hautement qualifiées ont été de mieux en mieux rémunérées, au moins en termes de salaires horaires. Les professions sont, de plus en plus, l'origine principale des écarts de salaires, au sein d'un secteur comme entre secteurs. Les caractéristiques individuelles et le fait d'être employé par telle ou telle entreprise deviennent moins discriminants.

De telles observations sont nécessaires pour l'orientation des politiques d'emploi et de salaire. Elles mettent en particulier l'accent sur l'importance de la mobilité professionnelle des travailleurs.

Lionel Fontagné, Cristina Mitaritonna & Ahmed Tritah
sophie.desalee@cepii.fr

8. En 2007, les firmes qui échangent totalisent 87 % des heures travaillées dans l'industrie manufacturière, en augmentation de près de 5 points depuis 1994.

La Lettre du

CEPII

© CEPII, PARIS, 2014

REDACTION :
Centre d'études prospectives
et d'informations internationales
113, rue de Grenelle
75700 Paris SP 07

Tél. : 01 53 68 55 23

www.cepii.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :
Sébastien Jean

REDACTION EN CHEF :
Agnès Chevallier & Sophie Pilon

REALISATION :
Laure Boivin

DIFFUSION :
DILA
Direction de l'information
légale et administrative

ABONNEMENT (11 numéros)
France 60 € TTC
Europe 62 € TTC
DOM-TOM (HT, avion éco.) 60,80 € HT
Autres pays (HT, avion éco.) 61,90 € HT
Supl. avion rapide 0,90 €

Adresser votre commande à :
Direction de l'information légale
et administrative (DILA)
23, rue d'Estrées - 75345 Paris cedex 07
commande@ladocumentationfrancaise.fr
Tél. : 01 40 15 70 01

ISSN 0243-1947
CCP n° 1462 AD

Avril 2014
Imprimé en France par la DSAF
Pôle conception graphique-fabrication

Cette lettre est publiée sous la
responsabilité de la direction du CEPII.
Les opinions qui y sont exprimées sont
celles des auteurs.

RECHERCHE ET EXPERTISE
SUR L'ÉCONOMIE MONDIALE

